



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण

EXTRAORDINARY

भाग III—खण्ड 4

PART III—Section 4

प्राधिकार से प्रकाशित

PUBLISHED BY AUTHORITY

सं. 13]

नई दिल्ली, शुक्रवार, मार्च 25, 1988/चैत्र 5, 1910

No. 13]

NEW DELHI, FRIDAY, MARCH 25, 1988/CHAITRA 5, 1910

इस भाग में भिन्न पृष्ठ संख्या वाली है जिससे कि यह अलग संकलन के लिए में
रखा जा सके

Separate Paging is given to this Part in order that it may be filed as a
separate compilation

राष्ट्रीय द्वितीय विकास बोर्ड

नई दिल्ली, 23 मार्च, 1988

मंत्री प्रबन्धन

राष्ट्रीय द्वितीय विकास बोर्ड कामगार (प्राचरण तथा अपील) विनियमन,
1988

मं. श्री ई. ए. एन. श्री. श्री. श्री. —राष्ट्रीय द्वितीय विकास बोर्ड
अधिनियम, 1987 (1987 का 37) वी घारा 48 के अन्तर्गत उमे
प्रदत्त अधिनियमों एवं इन ओं में प्रदत्त विविध प्रवान कर्त्ता वाली सभी
एविकासों का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की घारा 40 के अनुमार
नियमक मंत्रिन के कार्यों का नियमक फरम हुए राष्ट्रीय विकास बोर्ड के अध्यक्ष
नियन्त्रित विनियमन बनाने हैं, अधीन् —

प्रधानाय

प्रारंभिक

1. संक्षिप्त शीर्षक एवं आठम्ब : (1) इन विनियमों को राष्ट्रीय
द्वितीय विकास बोर्ड कामगार (प्राचरण अनुशासन तथा अपील) विनियमन,
1988 के ताम से जारी कराया।

(2) ये भारत के राजपत्र में इनके प्रकाशन नियम को प्रवृत्त होंगे।

2. विविधोग :

(1) संविधान, कानून या नियुक्ति आदेश, प्रतिनियुक्ति या सेकेक्यमेंट
की घोषी में अन्यथा स्पष्टतया उपर्युक्त विविध विविध के अनियमन
राष्ट्रीय द्वितीय विकास बोर्ड के प्रत्येक कामगार पर लागू होंगे।

(2) संक्षा समाधान के लिए यह घोषित किया जाता है कि प्रत्येक—

(क) प्रबंधित एक, या

(ख) पूरक एक, या

(ग) प्रयोगिक परियोजना,

की संबंधित पूरक विवाद आगे रहेगी और से विविध विविध विविध
पर लागू नहीं होंगे :

(1) किसी अधिक पर जो उनमें नियोजित है जब तक कि बोर्ड
द्वारा प्रत्येक एक या परियोजना में संबंधित अन्यथा नियम न निया जाए,
वा

(2) किसी पूरक कंपनी में नियोजित व्यक्ति पर जिसमें राष्ट्रीय विकास
महाभागी है।

(3) उप विनियम (2) में लिये गए के वास्तव होने हुए मी
राष्ट्रीय विकास बोर्ड की प्रधान एवं उपर्युक्त विविध एक, पूरक वा एक

(1)

एकक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यालय सौंपा गया है, इति विविधतानों
में उपलब्धों गे शमिल होते।

3. परिभाषाएः :

(1) इन विविधतानों में जब ही मर्श्च में प्रश्नाएँ व्यवस्थित
न होते हैं—

(2) 'व्यवस्थित' में प्रभिग्राम, राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड विभिन्नग, 1987 (1987 का 37) में है।

(3) 'नियुक्ति प्राधिकारी' किसी कामगार के संबंध में इसका अधिकारी उस कामगार द्वारा धारण किए गए पद या उसके कामगार पर लागू होने वाले प्रेष में नियुक्ति करते वाले 'वर्तमान समय के सभी प्राधिकारी' या अधिकारी से है।

(4) 'प्राधिकारी' में अध्यक्ष, प्रबंध निदेशक या इस प्रयोजनार्थ
प्रदातामित कोई अन्य अधिकारी भी शमिल है।

(5) 'बोर्ड' में ग्रभिग्राम राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड के नियेशक
मंटप में है।

(6) "अध्यक्ष" अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड के अध्यक्ष, जो इसके पूर्व कालिक कार्यपालक है और जब नक अध्यक्ष द्वारा पद धारण
किया जाए, तिन्होंने यह नियुक्ति दित नक धारण किया था (जिन्हें कोई
वेतन दें नहीं था) यह एक अवैतनिक पद माना जाएगा जिसके लिए
वेतन भुगतान बुल्ल नहीं होगा और अन्य सभी जनों जिसमें अत और
परिवर्धित यह होती जिसका निर्धारण केंद्रीय सरकार करेगी।

(7) "सभी प्राधिकारी" किसी कामगार या किसी भ्रम्य कर्मचारी
के लिए किसी अधिकारी या किसी मामले के संबंध में यथा शिक्षित,
उसका प्रभिग्राम बोर्ड या अध्यक्ष या अन्य किसी प्राधिकारी से है तो तिने
योई या अध्यक्ष ने उस अधिकारी या मामले, यथास्थिति के संबंध में
शक्तियां प्रत्यायोजित की हैं।

(8) 'कामगार' अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड का अधिकारी
या कामगार।

(9) 'मरकार' अर्थात् केन्द्र सरकार या योई राज्य सरकार।

(10) 'मरकारी सेवक' अर्थात् यह व्यक्ति जो किसी सेवा का मरम्य
है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के अधीन सिविल पद धारण
करता है जिसमें विवेश सेवा के व्यविध भी शमिल हैं।

(11) "लिंग" अर्थात् ऐसे कामगार का प्रधिकार जो पहने स्वार्ड
स्पर पर नियुक्त था और सेवा समाप्ति पर सूखा या अनुपस्थिति की
अवधि या अवधियों के समाप्त होने पर उसका यथेष्ट पद बना रहे।

(12) "महीना" अर्थात् वित्तीय कैलेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(13) 'प्रबंध नियेशक' अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड का अधिकारी जिसे राष्ट्रीय द्वेरी के प्रबंध नियेशक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(14) "प्रबंधित एकक" अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड द्वारा प्रबंधित एकक मरम्य
इसके व्यापकत्व में नहीं, जिसमें नियन्त्रित शमिल हैं।

1. साधरमी अधिकारी गोपनीय,

2. सुधम उर्मी,

3. मदरडेरी, कलकत्ता,

4. पटना डेरी प्रोजेक्ट,

5. भावनगर वेजिटेशन प्रोडक्शन यूनिट

6. रोहतक द्वेरी प्रोजेक्ट,

7. राष्ट्रीय धूम महायोग,

8. सुखन ए.पी.एम

(15) "राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड" या 'राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड' में
नियन्त्रित गठित नियमित निकाय,

(16) "मैगजिन" में कर्म भी शमिल है।

(17) 'प्रायोगिक परियोजना' अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड द्वारा की गई ऐसी
परियोजनाएँ जिनमें वैकल्पिक अभिनव कौशल का प्रयोग नहीं होता है जो कि
इन विविधतानों के पारंपरिक तक नियन्त्रित के नाम से है।

1. फल और तरकारी एकक

2. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना

3. नमक परियोजना

4. आमीण विद्युत महाराजी परियोजना

5. मरम्यप्रबंधन परियोजना

(18) "नियमित कामगार" अर्थात् यह कामगार जो एक नियमित पद
पर नियुक्त है तथा जिसे नत्यशक्ति लिखित रूप से पुष्टिकृत किया गया
है।

(19) 'व्यक्तिगत वेतन' अर्थात् कामगार को दिया गया अनिक्षित
वेतन।

(20) वेतन वृद्धि के चक्रों नियमित पद के योग्य वेतन की दृष्टि
को बढ़ाने के लिए या अनुशासनिक सामले को छोड़कर अन्यथा योग्य
वेतनलाभ के लिए, या

(21) अपवादात्मक परिस्थितियों में विशेष आधार पर,

(22) "व्यारा" अर्थात् अधिनियम की धारा।

(23) "पूरक एकक" अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड का पूरक एकक/परियोजना
जिसे कंपनी अधिनियम, 1956 (1956 का 1) के अन्तर्गत पंजीकृत
किया गया है और इसमें नियमित शमिल है।

हिन्दुस्तान पेंकेजिंग कंपनी लिमिटेड

(24) 'पूरक एकक' अर्थात् राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड के स्वामित्व तथा प्रबंधित
पूरक या एकक तथा जिसमें नियमित शमिल है:

1. भद्र उर्मी, विल्ली

2. ईडियन उर्मी भूमीतरी कंपनी,

3. ईडियन इम्प्लोयीडिक्शन

(25) 'प्रशिक्षणार्थी' अर्थात् भीखने वाला, जिस किसी नाम से भी
मबोधित हो, और जो प्रशिक्षण ले रहा हो तथा विशेष कागर के आधार
पर धूति के विना या धूति पर हो तथा उसे 'राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड' के अधिकारी नहीं
माना जायेगा।

(26) "अनियमित कामगार" अर्थात् वह कामगार जो—

(i) उस कार्य के लिए अस्थायी स्पर से नियुक्त किया गया है तो
जिसे संवित अवधि में नमात होने भी आवश्यक हो, या

(ii) जिसे अस्थायी स्पर से प्रतिरक्षित कामगार के स्पर में अस्थायी
कार्यकृति के चलांत लिया गया हो;

(27) "कामगार" अर्थात् योई व्यक्ति जिसे राष्ट्रीय द्वेरी विकास बोर्ड में हस्त,
प्रकृत्या, कुण्ड, तरनीकी, संयान, किरानी या पर्यावरक कार्यों के लिए

भाड़ पर या पुरुषकार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की शर्तें स्वतंत्र प्रभावनीहैं हीं या नहीं, मगर निम्नलिखित शक्तियों को समिक्षित नहीं करती;

- (i) जो प्रबंधकीय या प्रशासकीय तर पर नियुक्त है, या
- (ii) जो,—

(क) पर्यावरण के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिशास एक हजार छ. सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" मिलती है, या

(ख) प्रबंधकीय स्वतंत्रता का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्यकलापों का प्रभाव हो या उसे इसके लिए प्रस्तावोंजित शक्तियों प्रदान की गई हो।

ब्याख्या: इस खण्ड में "मजदूरी" का बहा अर्थ हैंगा जो आंशुगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत वर्तमान समय के सिए तंत्र हैं।

(2) उन सभी शब्दों और अभिव्यक्तियों का जिन्हें इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है तिन्हुं परिसारित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उन्हें वर्णणः अधिनियम के अन्तर्गत किया गया है।

अध्याय II

आचरण, अनुशासन तथा ग्रामीण

4. विनियमों द्वायादिक का पालन करने वा व्याप्रित्व :

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रत्येक कामगार इन विनियमों तथा किसी अन्य विनियम, अधिनियम के अन्तर्गत या के द्वारा की गई योजना या आवेदन, जो उस पर लागू होते हैं, का पालन करने के लिए हर समय बाब्द होगा तथा इस भूल व्याप्रित्व की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव छापे लिता द्वारा गमय—

(क) परम सत्यनिष्ठा बनाए रखेगा,

(ख) कर्तव्यनिष्ठा दिलाएगा तथा अधिकारिक अनुदेशों का पालन करेगा तथा वरिष्ठ के सभी अनुदेशों का पालन करेगा।

(ग) निष्ठा एवं गोपनीयता बनाए रखेगा;

(घ) ऐसा बोर्ड कार्य नहीं करेगा जो राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के कामगार के सिए अनुचित भाना जाएगा तथा

(ङ) वर्तमान समय में उसके नियन्त्रण वा प्राधिकार के अन्तर्गत यदि कोई कार्य हो तो सब्ल निष्ठा में करना।

5. गोपनीयता बनाए रखने का व्याप्रित्व :

प्रत्येक कामगार गोपनीयता बनाए रखने के लिए वाड्य होगा, तथा अन्ते द्वारा की नई निष्ठा और गोपनीयता की घोषणा तो गलती से पालन करेगा एवं अपने कर्तव्यों को पालन करने समय या उसके अलावा अपनी जानकारी में अन्ते वाली किसी सूचना को प्रकट नहीं करेगा चूंकि इसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड पर किसी भी प्रकार की उल्लंघन या तकती है या उस पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ जाता है तथा यह प्रतिबंध सेवा निवृत्ति या डान्डा गिरी भी जारी रखने से रोका गया है परन्तु भी प्रत्येक कामगार पर लागू रहेगा।

6. कुछ कार्यों के लिए गोपनीयता अनुबंध अनिवार्य :

(1) प्रत्येक कामगार को कोई कार्य या पद, जिसका उल्लेख अध्यक्ष उसके कर्तव्यों की द्वारा में रखते हुए करेगा, मानो से पहले वह सभी प्राप्तिकारी वाग नियंत्रित प्राप्त में दिलाइन, उपस्थ, या नियोजन,

या प्रयोग करते व्याप्ति का नियाशन करते समय आंन जान में प्राप्त वाले किसी अन्य मामले को पूर्ण गोपनीय रखने के लिए अलग से शायद होगा, तथा यह व्याप्रित्व कामगार का कार्य नियाशन समाप्त होते या राष्ट्रेविद्वाँडे का कामगार नहीं पर भी उस पर लागू रहेगा।

(2) यदि कोई कामगार उप विनियम (1) के उपबन्धों का उल्लंघन करते हुए कोई कार्य या अभिव्यक्ति बदलता है तो उसके विनाकी जी जाने वाली किसी अय कारंबाई के बिना किसी पूर्णीयह के इस प्रधायाय में यह माना जाएगा कि इसमें कामगार की यह मद भी विनियम 31 में समिलित थी, तथा इसके अन्तर्गत उस पर कदाचार के लिए मुकदमा खलाया जायेगा।

7. सेवा का व्याप्रित्व :

राष्ट्रेविद्वाँडे की सेवा में प्रत्येक कामगार अपनी सेवाएं राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का उल्लंघन कराएगा तथा यह किसी भी कार्य हेतु, जिसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से इच्छुक है, तथा उस स्थान पर एवं उस प्रवधि के लिए कार्य करेगा जैसा कि उसे समय गमय पर नियंत्रण दिया जायेगा।

8. कार्य का नियाशन :

(1) प्रत्येक कामगार ग्रन थरिल्ड प्राधिकारी द्वारा समय समय पर दिए गए नियंत्रणों के अनुसार कार्य नियाशन करने के लिए आध्य होगा तथा अपने कार्य नियाशन में पूर्ण नियंत्रण, समय पालन, दर्तना तथा सीहार्द या प्रवर्तन करेगा।

(2) जब कोई कामगार उप विनियम (1) में उल्लंघन के अनुसार अपने कर्तव्यों के नियाशन में असकल रहता है तो विनियम 31 के अन्तर्गत उसे कदाचार मानकर उसके विरुद्ध कदाचार के लिए कारंबाई की जाएगी।

9. अनुचित अनुपस्थिति और इसके परिणाम :

(1) किसी अन्य कामगार या कामगारों के रामूँ के साथ मिलकर आकस्मिक अवकाश लेता, या इस प्रकार कायनिय में अनुपस्थित रहना अनुशासन हीतता मानी जाएगी और यह दण्डनीय होगा।

(2) अनुशासनांतरा के लिए ली जाने वाली किसी अन्य अनुशासनिक कारंबाई में किसी पूर्वाधार के बिना, कामगारों के लिए उपविनियम (1) के अन्तर्गत की परिस्थितियों में अनुपस्थिति या उपयुक्त प्राधिकारी के अनुमोदन के बिना यदि हो, तो नियमित परिणाम हो जाते हैं, अशर्ते कि सभी प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय न लिया जाए।

(3) ऐसी अनुपस्थिति अवधि के लिए कोई बेतन या भासा देय नहीं होगा;

(4) यदि सभी प्राधिकारी द्वारा अनुपस्थिति की अवधि जमा नहीं कर दी जाती तो सेवा भंग हो जाएगी और अगले देवेन बूँदी की अवधि अनुपस्थिति अवधि के बराबर बूँदी जाएगी;

(5) ऐसी अनुपस्थिति के चलते कामगार के हिस्में के अवकाश का लास नहीं होगा, मगर अनुपस्थिति की अवधि की अंजित अवकाश की पालना प्रयोजनार्थ नहीं गिता जाएगा;

(6) कामगार का अनुपस्थिति के देवा कान प्रमावित नहीं होगा, मगर उपदान के प्रयोजनार्थ ऐसी अनुपस्थितियों के लिए में नहीं लिया जायेगा;

(7) छुटी यात्रा रियायत के प्रयोजनार्थ, अनुपस्थिति के बाद की प्रवधि को जब वह पून इयूटी पर आता है तेजे में लिया जायेगा और कामगार को अनुपस्थिति से पहले की किसी भी प्रवधि के लिए छुटी यात्रा रियायत लेने की अनुमति नहीं दी जाएगी।

(3) उप-विनियमन (1) और (2) के अन्तर्गत होने वाली अनु-परिचयित के मामले में सकाम प्राधिकारी नोटिस देकर कामगार से अनु-परिचयित की स्पष्टीकरण की मांग करेंगे और उत्तर प्राप्त होने की प्रवक्ता में इस पर विचार कर अनु-परिचयित जैसा कि उप-विनियमन 2 में है जैसा वह उचित समझ आदेश जारी करेगा।

(4) उप-विनियमन (3) के अन्तर्गत सकाम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए प्रत्येक धारेश की प्रतिक्रिया का कामगार के अनुरोध पर उसे दी जा सकती है और कामगार आदेश प्राप्ति के 30 दिनों के अन्दर प्रबंध निदेशक को अधीन कर सकता है, जो सभी परिचयिताओं पर विचार करते हुए जैसा उचित समझ आदेश जारी कर सकते हैं और ऐसा प्रत्येक धारेश अविभूत होगा।

यद्यसे कि यदि सकाम प्राधिकारी प्रबंध निदेशक से सो अर्पण अध्यक्ष के सम्मुख होती।

10. बांध वाप्त्यकरण :

किसी कामगार द्वारा राइटिंगों में सेवा के लिए नियावित विए गए सभी बांध सुझी से याग दूँगे, उस कामगार के मामले में जो राइटिंगों द्वारा वित्त प्रबंधित या संबंधित होने वाले अन्य संगठन में जाना जाता है, छूट दी जाएगी; यदि वह उस संगठन के साथ इसी प्रकार का नया बांध नियावित करता है कि राइटिंगों के साथ नियावित बांध की शेष अधिकि के लिए वह उस संगठन में कार्य करेगा।

11. समिति इस्यावि के समक्ष गवाही :

(1) उप-विनियमन (3) में उपलब्धित के अतिरिक्त कोई कामगार प्रबंध निदेशक या उसके द्वारा इस और से प्रधिकृत किसी अधिकारी के पूर्ण अनुमोदन के बिना, किसी अधिकृत, समिति या प्राधिकारी द्वारा संबंधित किसी पूरकाल के संदर्भ में कोई गवाही नहीं देगा।

(2) जब उप-विनियमन (1) के अन्तर्गत कोई स्थोक्ति प्रवान हो तो गई है यो गवाही देने वाला कोई कामगार राइटिंग द्वारा विकास बांध या सरकार की नीति या किसी कार्रवाई की आज्ञावाली नहीं करता।

(3) इस विनियमन में समाविष्ट कोई वात नियावित पर याग नहीं होती :—

(क) सुरक्षा, संवद या राज्य विधान मंडल या राइटिंगों द्वारा नियुक्त प्राधिकारी के सम्मुख किसी जांच में गवाही देना, या

(ख) किसी आधिकारी जांच में गवाही देना, या

(ग) अध्यक्ष या किसी सकाम प्राधिकारी द्वारा धारण की गई किसी विभागीय जांच में दी गई गवाही।

12. कामगार संस्थान के हित को बढ़ावा देने

प्रत्येक कामगार राइटिंगों में इनानवारी से एवं निष्ठापूर्वक कार्य करता तथा राइटिंगों एवं जिस संगठन में राइटिंगों की रुचि है उसके हितों को बढ़ावा देने के लिए भरतक प्रयास करेगा तथा इसा कोई कार्य नहीं करेगा जिससे राइटिंगों की छिपि, नीति या कार्यक्रम को नुकसान पहुँचे।

13. चुनाव में आग लेना निवेद

(1) कोई कामगार किसी विभागालय या निकामी अध्यक्ष प्रबंध करणे के चुनाव में आग नहीं ले जाता।

(2) उप-विनियमन (1) में समाविष्ट वात किसी कामगार के चुनाव में भूत देने के उसके अधिकार पर कोई प्रतिकूल प्रभाव नहीं आलेगी तथा जब वह ऐसा करता है तो वह इस वात को अवक्तु नहीं करेगा कि वह किस तरीके से भूत देना आइता है या उसने किस तरीके से मन दिया।

(3) प्रत्येक कामगार अपने धार को किसी राजनीतिक दल का पूर्ण समय कार्यकर्ता होने से पूर्ण रूप से अलग रखेगा।

(4) यदि किसी आचरण का इस विनियमन की भीमा के अन्तर्गत आते के संबंध में कोई प्रश्न उठता है तो उस पर प्रबंध निदेशक का निर्णय अंतिम होगा।

14. राष्ट्रीय संस्था के प्रतिकूल कार्यकलाप

कोई कामगार भारत की प्रभुता परं प्रबंधता, राज्य की सुरक्षा, विदेशों के साथ सेवी संबंधों, सार्वजनिक अवस्था के हित के प्रतिकूल किसी कार्यपालों में भाग नहीं लेगा या उसमें शामिल नहीं होगा या मैतिकता या जिम कार्य से अदालत की माननीयत होती है, मानवानि या अपराध के लिए उक्सात या राष्ट्रीय द्वारा विकास बांध के हित के प्रतिकूल कोई कार्य नहीं करेगा।

15. राजनीतिक या अन्य प्रभाव द्वारा अनुग्रहन

कोई कामगार राष्ट्रीय द्वारा विकास बांध में अपनी प्रगति या आचरण से मंबंधित मामलों में प्रयोग के बाने के लिए अपने वरिष्ठ प्राधिकारी पर कोई राजनीतिक या अन्य प्रभाव लाने का प्रयास नहीं करेगा।

16. प्रेस या अन्य माइयम से मंबंध

(1) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वाक्षरता के बिना किसी समाचारस्पत्र या अन्य प्राधिक प्रकाशन का पूर्ण रूप से या हिस्से में स्वामिल नहीं रखेगा, या उसके संपादन या प्रबंधन का संचालन नहीं करेगा या उसमें भाग नहीं लेगा।

(2) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक या इस और से उसके द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य प्राधिकारी की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी रेडियो या टूर्करेन प्रसारण में भाग नहीं लेगा या किसी समाचार पत्र या प्राधिक प्रकाशन में प्रयोग लाना या गुमनाम, नकली नाम या किसी अन्य व्यक्ति के नाम में कोई लेख नहीं लिखेगा और नहीं कोई पत्र लिखेगा।

परन्तु, यदि प्रसारण या धोगदान पूर्णतया गाहितिक या कथापक प्रकृति था ही तो एसी किसी स्पीकर्स की आवश्यकता नहीं होगी।

17. सरकार या राष्ट्रीय द्वारा वांछी आकांक्षा

(1) कोई भी कामगार किसी रेडियो का टूर्करेन प्रसारण या अपने नाम अथवा किसी अन्य व्यक्ति के नाम से प्रकाशित दस्तावेज या प्रेस बांधों द्वारा या वर्तमान या किसी सार्वजनिक अभियानित में विभागित आशय का कोई वक्तव्य नहीं देगा।

(i) जिससे केन्द्रीय सरकार या राइटिंगों या इससे संबंधित किसी संस्थान या किसी व्यक्ति भाव जैसे विभागित आशय की मानवानि ही या उसमें अस्तित्व आए, या

(ii) जिससे राष्ट्रीय द्वारा विकास बांध या संबंधित संगठनों के जनता या केन्द्र सरकार या किसी राज्य की सरकार या महासंघ के बीच संबंध उत्तम जाए, या जिससे केन्द्र सरकार और किसी राज्य सरकार के बीच उत्तम पैदा हो जाए,

(iii) जिससे केन्द्रीय सरकार या किसी व्यक्ति द्वारा वार्ता वाले भी उससे जाएं।

(2) इस विनियमन की कोई वात किसी कामगार द्वारा अपनी अधिकारिक क्षमता में या उसे सीधे गए कार्य का नियावान करने में जो कि पूर्णतया संध्यपूर्ण स्वल्पप का है तथा गोपनीय नहीं है, दिए गए वक्तव्य व्यक्ति नियन्त्रित किए गए विचारों पर याग नहीं होगी।

18. जानकारी का प्रतिक्रिया संप्रेषण

(1) कोई भी कामगार अध्यक्ष के किसी सामाजिक या विशेष आदेश के बिना या उसे मौंगे गए कर्तव्यों का संक्षेप रूप से निपादन करते हैं तो छोड़कर प्रत्येक या अप्रत्यक्ष रूप से कोई अधिकारिक दस्तावेज़ या जानकारी किसी कामगार या जिसी अन्य कर्तव्यों का नहीं विस्तृत जिसे प्रदत्तावेज़ या जानकारी होने के लिए उसे प्रतिक्रिया नहीं दिया गया है, कोई वह दस्तावेज़ या जानकारी सम्प्रेषित नहीं करेगा।

(2) अधिकारियों में अधिकारिक तथ्यों में समाविष्ट आदेश या टिप्पणियों या अन्य जानकारी का उद्दृत करना जिसे प्राप्त करने के लिए कामगार प्रतिक्रिया नहीं है या जिसे वह अपनी व्यक्तिगत नुस्खा में रखने के लिए प्राप्तिक्रिया नहीं है उसे उस विनियम के गते के अन्वर्तन अन्यक्रिया जानकारी का संप्रेषण करना जाएगा।

19. निर्जी व्यापार या नियोजन पर निषेध

(1) कोई भी कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना प्रत्येक या अप्रत्यक्ष रूप से कोई व्यापार या व्यवसाय नहीं करेगा या कोई विनियमणि या अन्य कार्यकलाप नहीं करेगा या कोई अन्य नियोजन स्वीकार नहीं करेगा।

(2) प्रधन कामगार प्रबंध निदेशक वो यह बात सुचित करेगा, वह उसके परिवार का कोई सदम्य कोई व्यापार या व्यवसाय कर रहा है या कोई विनियमणि कार्यक्रम कर रहा है किसी भीमा एजेंसी, वैक व्यवसाय या कर्मचार एजेंसी का स्थानी हो से उनकार संचालन कर रहा है।

(3) कोई भी कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना या अपने कार्यकारी कार्य का निपादन करते हुए व्याधिग्निक प्रयोजन के लिए किसी लैंक या अन्य कम्पनी या किसी-भीकारी समिति के पजीकरण, संबंधन या संचालन में भाग नहीं लेगा।

परन्तु, कोई कामगार सधम अधिकारी की पूर्व अनुमति से निम्नलिखित के पजीकरण, संबंधन या संचालन में भाग ले सकता है

(1) राडियोटॉड के कर्मचारियों के भरपूर लाभ के लिए उपयोगिता या गृह नियमणि भूकारी समिति में।

(2) सोमाईटी पंजीकरण अधिनियम 1860 (1860 का 21) या किसी तहस्मान्धा लागू करने के अन्वर्तन पंजीकृत किसी माहितिक, बैंगानिक या परोपकारी समिति में।

(3) कर्मचारियों के कल्याण से संबंधित नियम संस्थान

(4) कोई कामगार अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना जिसी सामंजनिक गिलास या किसी नियमित कार्यक्रम के लिए उसके द्वारा किए गए कार्य के लिए कोई शुल्क या नोटे आधिक लाभ स्वीकार नहीं करेगा।

(5) कोई भी कामगार अध्यक्ष की पूर्व स्थीर्ति के बिना अन्य संस्थान में कार्य नहीं करेगा या उसके बदले में प्रतिक्रियिक स्वीकार मर्दी करेगा तथा अध्यक्ष एवं स्थीर्ति के बिना अन्य संस्थान में देंगा। एवं जब यह संतुष्ट है कि कामगार द्वारा कार्यकारी कर्तव्यों या जल्तरदायित्वों को कार्य पूर्णांकित किया जा सकता है। उस स्थीर्ति में यह एक शर्त सम्मति होती है कि कामगार द्वारा प्राप्त किया गया शुल्क पूर्ण रूप में या सार्विक रूप में राडियोटॉड से दिया जाएगा।

20. बाह्य नियोजन भाग यांत्र व्यापार करने के लिए यांत्राव्यवस्था पर निषेध

(1) कोई भी कामगार सधम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति के बिना भोट वाह्य नियोजन या कार्यालय, चाह वह वेतनमोरी या अवैतनिक, स्वीकार नहीं करेगा, उसके लिए पार्थना नहीं करेगा या उसके लिए प्रयत्न नहीं करेगा।

(2) किसी विदेशी प्राधिकारी या वेश के भीतर किसी प्राधिकारी को विनाशित या आत्मनुत्ति के लिए कि जाने जाने मारें उन उन विनियमन

(1) की भीमा के भीतर आएंगे तथा इसकी उन्निति के अनुसार पूर्व अनुमति के बिना नहीं किए जाएंगे।

21. कामगार के नवदीकी रिपोर्टोरों का निर्योजन

(1) यदि किसी व्यक्ति का कामगार या उन्हीं पर्ती या पर्ते या व्यक्ति, गे सूत या बिहार का रिपोर्ट वह अध्यक्ष या इस भार से प्राधिकृत प्रबंध निदेशक की पूर्व स्थीर्ति के बिना राडियोटॉड में नियोजित नहीं किया जाएगा।

(2) कोई भी कामगार भार से दो अपरी वर्ती ना रहते तो उन्हें के पार विद्यालय के लिए संविधित व्यक्ति विद्यार्थी या राडियोटॉड के संचयन प्राप्त वाले विद्यार्थी संगठन में रोजगार दिवाली के लिए प्रत्येक या अध्यक्ष या अपने पक्ष या प्रभाणी का प्रयोग नहीं करेगा।

(3) प्रत्येक कामगार सधम प्राधिकारी को यह सुन्नता देने के लिए बाध्य होगा यदि उसका पुक, एकी या परिवार का कोई सदस्य उस संगठन में रोजगार स्वीकार कर रहा है जिससे उसका कार्यालय कार्य पृष्ठता है या किसी भी संगठन में जिससे राडियोटॉड का कार्य पृष्ठता है एकी सूचना प्राप्त हो जाती है तो सदस्य प्राधिकारी उसके नियोजक के बारे में यथोचित विवरण मार सकता है तथा संबंधित कामगार उसे प्रत्युत्तर करने के लिए बाध्य होता।

22. कामगार दिना अनुमति के कार्य से प्रत्युपरिवर्त नहीं होता सकते या देरी से उपस्थित नहीं होती।

(1) कोई कामगार सधम प्राधिकारी में अनुमति लिए बिना कार्य में अनुपस्थित नहीं होगा।

(2) कोई कामगार जो बिना अधिकारण के कार्य से अनुपस्थित रहता है या अधिकारण में अधिक ठहरता है तो वह अनुपस्थिति या अवकाश में अधिक ठहरते का अवधि के द्वारा साधारणतया कोई यंत्र या भूता पाने का हुलादार नहीं होता।

(3) कोई भी कामगार (जब तक सधम प्राधिकारी द्वारा अन्यथा प्राधिकृत नहीं किया गया है) अपने गत्तालिक उच्च प्राधिकारी की पूर्व अनुमति लिए बिना अपने पदाधारित स्थान को नहीं छोड़ता।

(4) कोई भी कामगार अपने नहात वरिष्ठ की पूर्व अनुमति के बिना कार्य पर देर से उपस्थित नहीं होता या बिना अनुपस्थिति में समय ने अधिक नहीं ठहरेगा या भूता से पृष्ठे सही जाएगा तथा ऐसे भास्तव में सधम प्राधिकारी अपने स्वतंत्रता या अपने अवधि के द्वारा घटना के संबंध में कामगार को आदा दित या एक दिन के नए जैसा वह चुनिंदा समझेगा, अनुपस्थिति मनिया।

(5) कोई भी कामगार जो कार्य पर रिपोर्ट करने के पश्चात कार्यालय घंटों के द्वारा अपने तत्काल वरिष्ठ की अनुमति के बिना अपने कार्य स्थान से अनुपस्थित पाना जाता है उसे उस दिन के लिए अन्यविकृत रूप में अनुपस्थित भूता जाएगा तथा उस प्राधिकृत अनुपस्थिति के लिए उस दिन के बेतन से रोकित किया जाएगा (तथा यह इस भवित्व में कोई जान याती किसी अनुणामिति कार्यवारी के बिना किसी प्रबोधन के होता)।

23. उपहार

(1) राजेवर्षार्ड या भोट भी कामगार विद्यालय, धारियालेसव, भूत्योरिट या धार्मिक समारोहों के भवतर पर अपने निकट संबंधियों से उपहार स्वीकार कर सकता है जब उपहार देना प्रत्यक्ष धार्मिक या सामाजिक दीनियों के प्रत्यक्ष हो, परन्तु यदि उपहार 5,000/- रु. से अधिक मूल्य का हो तो वह सधम प्राधिकारी के उपहार के होता।

(2) उप विनियमन (1) में उल्लिखित अवसरों पर राइटिंग्डेर्ड का कामगार अपने व्यक्तिगत मित्रों, जिनसे उनका कोई कार्यालय कार्य नहीं पड़ता, ये उपहार स्वीकार कर सकता है। परन्तु यदि उस उपहार की गणि पांच सौ रुपये से अधिक है तो वह इसमें सूचित गठम प्राधिकारी को देगा।

(3) जो मासमात्र उप-विनियमन (1) अंतर्गत नहीं आगा है और यदि उपहार का मूल्य दो हजार पांच सौ रुपये से अधिक है तो राइटिंग्डेर्ड का कोई कामगार सकाम प्राधिकारी की स्वीकृति लिए बिना कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के किसी मदद्य या इस ओर से कार्य कर रहे किसी अधिकत को उपहार स्वीकार करने के अनुमति नहीं देगा।

परन्तु यदि बारह महीने वाले अवर्ति के भीतर उसी अविति या संगठन में एक से अधिक उपहार प्राप्त किए गए हैं तो और यदि उन्हाँरों का युक्त मूल्य पांच हजार रुपये से अधिक हो जाता है तो मासमात्री सूचित गठम प्राधिकारी को दी जाएगी।

(4) इन विनियमों में अन्यथा उपविनियत के अन्तर्गत, राइटिंग्डेर्ड का कोई कामगार कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने पांच वर्षों के अवसरों ने इस ओर से कार्य करने वाले किसी अधिकत को उपहार स्वीकार करने की अनुमति नहीं देगा।

व्याख्या

अधिभवित “उपहार” में मुख्य परिवहन भीजें, ड्राइवर या अन्य सेवा या कोई अन्य अधिकारी नाम अन्वित है तथा जो निकट संचया या अविति या नियमित नियमित किया गया अविति द्वारा उपलब्ध किया जाता है।

(5) गेडेविंडोर्ड का प्रत्यक्ष कामगार किसी अधिकत या फर्म जिसका उपर्युक्त अधिकारिक नाम ब्यागार पड़ता है उसके द्वारा उपलब्ध गया उदार या नियमित सामानार में अवकार रहेगा।

24. निवेश, उधार देना तथा उधार लेना

वाई भी कामगार, उन व्यक्तियों से जिसके नाम जास्ता कार्यालय कार्य पड़ता है या कार्य पड़ने वाले संभवता है, सामान्य व्यवहार के तीरा भी, जीवन योग्यता तियां या स्थायी कर्म से धन जमा नहीं करेगा या धन उधार नहीं लेगा या धन उधार नहीं देगा या अपने यो उस अधिकत के साथ-साथ उत्तराधिकृत के अन्तर्गत नहीं रखेगा या यपने नाम में या अपने नाम के लिए या अपने परिवार के किसी नाम के नाम के लिए ऐसे उधार लेने या उधार देने या ग्राहिक दार्शन के अन्तर्गत यह की अनुमति नहीं देगा।

25. विवालियापन या अद्वितन अद्वारस्ता

(1) गेडेविंडोर्ड का कामगार आद्वितन अद्वारस्ता में बर्खेगा। उस अधिनीत अद्वारस्ता या विवालियापन के लिए सकाम प्राधिकारों को इस बात से संतुष्ट करना होगा कि ऐसा ही नाम परिवर्तनी को उसके नियमित के बाहर हीन के परिचामस्त्रलय हुआ है ताकि फिजूलियों या दुराचार के कारण नहीं सुपा है।

(2) यदि गेडेविंडोर्ड का कोई कामगार विवालिया ही गया है या विवालिया निर्णीत किया गया है या धोपियन किया गया है तो वह इस लक्ष्य को बुचना तथा नाम नहीं लेगा।

26. बल, अधिकार तथा मूल्यांकन संपत्ति

(1) कोई भी कामगार, प्रबंध निदेशक की दूर्वा अनुमति के बिना किसी अधिकत या संगठन से जिसका कामगार या उसके अधीनस्त के साथ कार्यालय कार्यालय होता है अधिन या अधिकारी से लंबित कामगार नहीं करेगा।

(2) प्रत्येक कामगार राइटिंग्डेर्ड का साथ अपनी प्रथम नियुक्ति पर निम्नलिखित का विवरण देने हुए निर्वाचित प्राव भूमि परिस्थितियों तथा देवता का विवरण प्रस्तुत करेगा;

(क) बंशागत प्राप्त या अपने डारा अजिन या अपने स्वायमित्य की पहुंच पर या गिर्वां पर, अपने नाम या अपने परिवार के किसी मदस्य के नाम या जिसी अधिकत के नाम पर प्राप्त की गई बल संपत्ति;

(ख) शेयर, डिवेलर तथा नकद जिनमें बंशागत प्राप्त बैंक जमापुंजी या इसी प्रकार अपने स्वायमित्य, अर्जन, या अपने पास रखी गई जमापुंजी भी इसमें सम्मिलित है।

(ग) अर्थ चब संपत्ति जो उसने बंशागत प्राप्त की है या अपने स्वायमित्य, अर्जन या अधिकृत ही है यदि उस संपत्ति का मूल्य 10,000/- रु. से अधिक है, तथा

(घ) क्षण या अर्थ देखताएं जो उसने प्रस्तुत या अप्रत्यक्ष रूप से उपगत की है।

(3) प्रत्येक कामगार, जब कभी उसे गिरा करने के लिए कहा जाएगा अपनी बंशागत प्राप्त, स्वायमित्य या अर्जित अचानक भांति का विवरण, प्रस्तुत करेंगा;

27. संपत्ति विवरण

(1) सकाम प्राधिकारी, किसी भी समय, मामान्य या विलेय आदेश में, किसी कामगार को, आवेदन में उल्लिखित अधिकत के भीतर उसके हारा या उसकी ओर से या उसके परिवार के मदस्य हारा जैसा कि आवेदन में उल्लेख किया गया होगा, अधिकृत या अर्जित की गई बल या अचत संपत्ति का पूर्ण एवं समस्त विवरण प्रस्तुत करने की कह सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत प्रस्तुत लिए जाने वाले विवरण में उस संपत्ति को अर्जित करने के साधन या स्वोचां के विवरणों की भी सम्मिलित किया गया भावा जाएगा।

28. द्विविवाह

(1) कोई भी कामगार उस अविति से विवाह या करार नहीं करेगा जिसकी पत्नी/पति जीवित है, तथा

(2) कोई भी कामगार जिसकी पत्नी/पति जीवित है किसी अर्थ अविति के साथ-साथ विवाह या करार नहीं करेगा।

29. द्वेष देना या लेना नियेत्र

द्वेषिंडोर्ड ने द्वेष कामगार—

(1) वहेज नहीं देगा या लेगा या द्वेष देने या लेने के लए उस सामयिक नहीं, या

(2) दुल्हन या दुल्हे, यथास्थिति, के माला-पिता या अभिभावक से प्रत्येक या अप्रत्यक्ष रूप से वहेज की भाँग नहीं करेगा।

व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “द्वेष” या यही भर्य होगा जो बनेमान समय में विवाहान द्वेष विषेध मध्यनियम, 1961 (1961 नं 23) में है।

30. भर्याले पेय और वाषाजा का प्रयोग

द्वेषिंडोर्ड का प्रत्येक कामगार किसी भी भेत्र में जहां वह कुछ समय के लिए है जिसीले पेय और प्रवानों से संबंधित प्रत्येक कामगार का पानी करेगा और वह

(क) अपने दृष्टिपक्ष के दौरान किसी नहींने पेय या दूध का उपयोग नहीं करेगा और वह यह भी ज्ञान रखेगा कि ऐसे पेय या दूध की जल्द में उसके कार्य निष्पादन पर कोई प्रभाव न पड़े।

(ख) किसी जल स्थान पर नहींने ऐसे जौर, इसके प्रयोग ये घटनों पर दूर रखेगा।

(ग) साइरुक याम्प्यो में किसी जल स्थान पर नहीं जाएगा।

(घ) किसी नहींने पेय या दूध का अधिक प्रयोग नहीं करेगा।

व्याख्या

इस 'जलवान' के प्रयोगनार्थ "जल स्थान" अर्थात् कोई स्थान या प्रांगण (शब्द, जो एक गद्दस्यों के निए है और जहाँ गद्दस्यों को गैर गद्दस्यों पर आवंतित करता अनुमित है) बार और रेस्तरां, जहाँ जनता को इसकी प्राप्ति भुगतान या अन्यथा द्वारा होती है।

३१. जलवान

शब्द 'जलवान' यो व्यापक या प्रतिकूल प्रभाव वाले विना, भूत घृण के विभिन्निमित्त फार्मों को नामगार माना जाता, अर्थात्

(१) घकेले या अन्य अद्वितीयों के साथ मिलाएर यस्तिह की अवज्ञा करता या उसकी आकार संग करता या उसके लिए उकराना या ऐसे कोई पार्थ करता

(२) इन विनियमों, नियमी सर्विधि, कानून, नियमों या अधिलेयमनों जो वर्तमान समय में विद्यमान हैं या जो समान-समय पर गठित किए जाएंगे उनका उल्लंघन करते हुए कामगार या ग्राम कर्मचारी अपेक्षे या अन्य कामगारों के साथ काम की हड्डताल करता या राष्ट्रेविद्वीर्त के अद्वाने में किसी कर्मचारी का काम की हड्डताल के लिए उकराना,

(३) राष्ट्रेविद्वीर्त या राष्ट्रेविद्वीर्त के किसी भंगटन या विना संबंधित एक या महायक कंपनी या सहायक एकजो के नामान या संपत्ति यो जातवशकर तोड़ना या काति पूँछाना या कार्यालय कार्य-अवज्ञार के संबंध में लोरी, बालेवाजी या बेंगानी करना,

(४) रिश्वि या किनी की प्रकार का ग्रन्थ आलौपिक नेना या देना या सूखवान तोहफे स्वीकार करता या किसी अधीनस्थ या किसी अन्य अद्वितीय किसका राष्ट्रेविद्वीर्त या संबंधित संगठन या संवालित एक या महायक कंपनी या सहायक एकजो से कार्य पड़ता है, उसमें धन उधार नेना,

(५) कामगार या उसकी ओर से अन्य अद्वितीय के ग्राम के नाम स्वामीनों से अपेक्षा आधिक भागन या गंदगि जिनका नेना सर्वचारी संतोषजनक हो जैसे नहीं हो सकता है,

(६) निना अवज्ञार के अनपस्थिति या पर्याप्ति आधारों, उत्तिन या संतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना स्वीकृत अवज्ञार से अधिक उद्धरन,

(७) नियमित विलंबित उपस्थिति या विना कारण के सीट या स्थान से अनुपस्थिति,

(८) प्रबंधन द्वारा अनुगोदित न किए किसी कार्य के लिए राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर धन का गंवयन करता या गंवयन के लिए अनुग्रामन करता,

(९) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिसर या परिमार के दौरान उग जगह पर जहाँ यह अवज्ञार नियोजन से गंवयन या जुड़ा हुआ है वहाँ गाना तरना या उपद्रव करता या उत्तात या अशोमनीय अवज्ञार करता,

(१०) नैतिक चरित्रहीनता के अपराध ने दृढ़नीय आराध माने जाने वाला चुक का कार्य करता।

(११) राष्ट्रेविद्वीर्त के किसी की परिसर के भीतर कोई समाचरण, पर्याप्त, प्रकल्प, ज्ञानार्थ, वैज्ञानिक अनधिकृत विलोगों का विद्यान करता या उन प्रदर्शन करता साथ राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार में कहीं भी या शीर्षांगों पर नहीं या अन्य द्वारा लिखा गया लिपाना,

(१२) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर या दातुर हिसी निर्णी कार्य में ज्ञानार्थ (जानकी अनुष्ठित या राष्ट्रेविद्वीर्त के कार्य करता या राष्ट्रेविद्वीर्त कोई भी विलोग की लीगत के लिए जानकी भावा नियोजन, शासन, ग्राममण (जान अनुष्ठित या राष्ट्रेविद्वीर्त को नामना,

(१३) काम की उपेक्षा करता या कार्य निपादन में लापरवाही करता,

(१४) विना प्रत्युमेवन के राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर बैठक करता या उसमें शामिल होना,

(१५) सुरक्षा अनुवासों का वासन करते में ग्रसकत होना, राष्ट्रेविद्वीर्त की संपत्ति में हस्तक्षेप करता या उसे विगड़ाना या उसे निकालना,

(१६) कार्य के वीरों भोगा,

(१७) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर किसी कामगार, कर्मचारी या राष्ट्रेविद्वीर्त में कार्य करने के लिए प्राप्तिकृत किसी अद्वितीय के विशेष अनुमानजनक या अनुष्ठित साधा का प्रयोग करता, उस पर हमला करता या हमला करने की समझी देना, उसे डराना या अलगयाप करता तथा परिसर के बाहर इसी तरह का ऐसा कार्य करता जिससे कि राष्ट्रेविद्वीर्त के अनुसासन पर प्रत्यक्ष प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है,

(१८) किसी कामगार द्वारा राष्ट्रेविद्वीर्त की प्रक्रिया या अवसाय के संबंध में किसी अनधिकृत अद्वितीय को कोई जानकारी प्रकट करता जो राष्ट्रेविद्वीर्त में नियोजन के दौरान उसके अधीन या उसकी सूचना में आई हो,

(१९) किसी अन्य कामगार या अद्वितीय के कार्य में इस तरह हस्तक्षेप करता जो राष्ट्रेविद्वीर्त के लिए के प्रतिकृत हो,

(२०) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर जुधा खेलना,

(२१) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर ठिकटे या लाटरी या रैफल की बड़ी करता या बिशी के लिए अनुशासन करना,

(२२) किसी जीज को प्रस्तुत करते या प्रक्रिया करते या शर्तेणों का नामन करने में जानबूझकर बेरी करता,

(२३) सभी प्राधिकारी की पूर्व स्थिरता के लिए किसी आहरी नियोजन या कार्यालय, आवृत्ति, यात्रा यानुदान यिशावृति (वर्तनक ग्रहित या अवैतनिक) के लिए निवेदन करता था प्रथत करता,

(२४) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर धन जधार लेने या उधार लेने सहित, अवार करता,

(२५) राष्ट्रेविद्वीर्त के परिमार के भीतर किसी (प्राण) धानक अधिकार को अनधिकृत स्वयं से अपने पास रखना,

(२६) किसी अनधिकृत अद्वितीय को राष्ट्रेविद्वीर्त की कोई मणीन, घेव या बाहुत खलान की अनमित देना या अनधिकृत स्वयं से ऐसी मणीन, घेव या बाहुत चलाना,

(२७) अविस्तर स्वयं से दिए गए या बाक द्वारा देने गए या राष्ट्रेविद्वीर्त के सूचनापट पर अधिसूचित किए गए किसी आरोपण, आदेश या किसी अन्य पत्र की स्वीकार करते या उसे देखने की मनोदृढ़ी करता,

(२८) नैतिक अविवृतीता के अपराध गहिर किसी दृढ़नीय अपराध के लिए न्यायालय द्वारा दोषीसिद्ध होना,

(29) किसी उरिल के सम्बुद्ध जानकार कर गलत बयान देना,

(30) उपस्थिति में परीक्षी वर्ज करना या किसी ग्रन्थ कामगार या कर्मचारी द्वारा उपस्थिति में परीक्षी उपस्थिति दर्श करने के लिए उपनामा,

(31) शैक्षिकीर्ति के पैरिसर के भीतर या इसके प्रवेश बाहर पर भरना देना या प्रदर्शन नहीं करना,

(32) रिकार्डों में जानकारी रखा गया गवाह करना या किसी शिक्षा के सूचे हस्तांतर करना,

(33) प्रतिलिपि,

(34) राष्ट्रियों के परिसर के भीतर कार्यालय गमय के दीगान राजनीतिक कार्यकारों से भाग लेना या किसी ग्रन्थ तरीके से विनियमों के उपबंधों का उल्लंघन करना,

(35) नियोजन के समय या नियोजन के दीगान और/या जब स्वास्थ्य परीक्षण रकार्ड किया गया उम दीशम, नाम, आयु, पिता के नाम, जीशिक योग्यता, योग्यता या पछादी सेवा या नियोजन में मंचनिय किसी ग्रन्थ गमयों के बारे में गलत जानकारी प्रस्तुत करना,

(36) निर्धारित नियि को या उसमें पहले नहर अधिकार राष्ट्रियों का गंतव्य गौटाने में असफल होना,

(37) जब अविवार या सूची के द्वितीय काम पर आने के लिए कहा जाए तो काम पर आने में असफल होना,

(38) जब किसी ग्रन्थ या ग्रन्थ मामले की जांच की जा रही हो उस समय भूता साधय देना या ग्रन्थ देने की मनाही करना,

(39) राष्ट्रियों के परिसर में जीवन या संपत्ति को गंभीर जोखिम में डालने की बदना या, प्रसंग की जानकार कर देखा करना या उसे सुचित करने में असफल रहना,

(40) राष्ट्रियों में नियोजन के दीगान उसके द्वारा या किसी अन्य कर्मचारी द्वारा, किसी छोज या आविष्कार या छोज किया गया पेटेंट या ग्राहिकार किया गया पेटेंट किये गए आविष्कार को आने सामने के लिए या किसी अन्य व्यक्ति, फर्म या नगम के सामने के लिए उसका प्रयोग नहीं करना या व्यापारीकरण करना,

(41) राष्ट्रियों के द्वितीय विद्युतीय का कार्ड नहीं या कोई प्रार्थी जो राष्ट्रियों के प्रतिकूल है,

(42) विना गाजा या विना गर्भास काम के कार्य के नियन गमय, से अनुपस्थिति,

(43) अनुशासन या अच्छे अवधार के विनाशक कोई चक का कार्य करना,

(44) आन्दोलन आयोजित करना या आन्दोलन में भाग लेते हुए राष्ट्रियों के प्रबंधन या किसी कामगार या कर्मचारी या कामगारों के बीच या राष्ट्रियों के अन्य कर्मचारों के बिलाक अनुचित, निन्दामय या अशोभनीय भाषा का प्रयोग करना,

(45) राष्ट्रियों के आत्मामीय निवासों, जमीन या अन्य संपत्ति का अनुपथिक ग्रहण करना,

(46) मक्कम प्राधिकारी की पूर्व अनुमति के बिना राष्ट्रियों के परिसर के भीतर किसी भी समर किसी भी प्रयोजन के लिए नेता, निधि मामला या संरहित करना,

(47) किसी राजनीतिक दल या युनियन मदमयों के नाम पर राष्ट्रियों के प्रतिग्राम में प्रचार करना,

(48) किसी एक विद्या या स्थान से स्वामान्तरण से इनकार करने या सक्षम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए स्वामान्तरण प्रादेश का पालन करने में चुक होना,

(49) राष्ट्रियों के किसी कामगार या ग्रन्थ कर्मचारी की भर्तीना करनी हुए (विशेष रूप से उपरिकाशियों की) गमनाम पक्ष लिखना या उसके विनाश सूची रिपोर्ट तैयार करना,

(50) गलत प्रकार फैलाना या अग्रग सूचनाएं देना जिससे राष्ट्रियों को अपकीर्ति पहुँचे;

(51) निया गोपनीयता की घोषणा करने में चुक या इनकार करना;

(52) यदि राष्ट्रियों हाजा वरदी प्रदान की गई है और कार्यालय अवधि में नहीं पहुँची गई है या कार्यालय अवधि में बाहर यदि वरदी पहुँची गई हो; या

(53) किसी प्रवार द्वारा उकागाने या भड़काने का प्रयोग करना।

(54) किसी प्रवार से इन विनियमों के उपबंधों का अवधा विसी आवेदन या निर्देश का जो इसके बाहर है उल्लंघन करना।

(55) कार्यधीमें करना या उसके लिए अतप्रेरण करना या उकागाना, अवधा अवैध पार्थ के लिए उकागाना, अवप्रेरित वरदा अवधा उसमें मदद करना या अबैने अवधा किसी अन्य कर्मचारी के साथ भिलकर कार्य गोकरा,

(56) असत्य आवार पर अवकाश लेना,

(57) अविनाश उपयोग के लिए नोटरा, ड्राइंगस, स्केचेस, फोटोग्राफ्स या अन्य जानकारी की या कार्यालयी कागजातों पर लेना या उनकी नकल करना।

ट्रिपणी

इस विनियम में "आवत्तन" का अर्थ भगातार सौन मर्हानों में नीन या इसमें अधिक बार या गिरें बारह मर्हानीं में अनिम भूल और चूक के बाद छ. बार भूल होता।

32. नियंत्रण

(1) नियुक्ति प्राधिकारी या कोई अन्य सक्षम प्राधिकारी किसी कामगार यो नियंत्रित कर सकता है।

(2) जब उसके विनाश कोई अनुशासनामक कार्रवाई की जाने वाली है या कार्रवाई लित है, या

(3) उसके विनाश कोई दंडनीय अपराध या मूकदमे का सामना है, या

(4) ऐसे प्राधिकारी यो राय में कर्मचारी ऐसे कार्यकालाप में उल्पा है जो जन आवेदन या स्टेट सुधाका के द्वितीय में हानिकार है।

(5) कोई भी कामगार चाहे अपराध या किसी अन्य मामले में यदि 48 घंटे से अधिक हृषानात में बैठ होता है तो उसे कैद होने के दिन में नियंत्रित साना जागा यो नियंत्रित अधिकारी या अन्य किसी समझ अधिकारी द्वारा होगा और वह आवेदन जारी होने तक सारा रहेगा।

(6) यदि किसी नियंत्रित कामगार पर जुर्माना या बरखास्तगी, नियंत्रित या अतिवार्य ऐसा नियंत्रित अधिकारी या अन्य किसी समझ अधिकारी द्वारा होगा यो गुनरीधार के ननते द्वारा ग्राहग रखा गया है या

धर्मवी जांच व कार्यवाई या अन्य कारण से मामला प्रेषित किया गया है तो उसका निलंबन उसी दिन से श्रावण अवेद्य जारी होने तक ना माना जाएगा जिस दिन से उसके वर्षास्त्रिय, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के प्रारंभ जारी किए गए थे ।

(4) यदि किसी ध्रुवाली निर्णय द्वारा कामगार के ऊपर यांत्रा गया जुर्माना या वरदास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को पृष्ठक रखा जाता है या इदं धर्मविधि किया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी, परिस्थितियों को मध्ये नगर रखने के कामगार के विरुद्ध मूलक जिस धर्मियोग पर जर्मानी, वरदास्तगी, निष्कासन या अनिवार्य सेवा निवृत्ति धोपी गई थी, यदि आगे जांच करने का निर्णय से तब नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा कामगार को श्रावण अवैष्ण जारी होने तक उसी दिन से निलंबित माना जाएगा जिस दिन उसके वर्षास्त्रिय, निष्कासन या अनिवार्य सेवा निवृत्ति के मूल अवैष्ण जारी किए गए थे ।

(5) इस विनियमन के अन्तर्गत जारी किए गए या किए जाने वाले निलंबन संबंधी प्रत्येक अवैष्ण किसी भी समय उन प्राधिकारियों द्वारा प्रति संदर्भित की जा सकती है, जिन्होंने तो प्रावैष्ण बनाए हैं, या बनाने वाले हैं या ऐसे प्राधिकारी जो उनके अधीनस्थ हैं ।

33. निर्वाह भत्ता

(1) प्रत्येक निलंबित कामगार की निलंबन की धर्मविधि के द्वारान निम्नलिखित दरों पर निर्वाह भत्ता दिया जायगा, अर्थात् :

(क) यदि विचाराणीय या अनिर्णीत जांच विभागीय है तब निलंबन की तिथि से पहले नव्वे दिनों तक मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्ते जो किसी कामगार के अवकाश पर उसे देय होते, उनके प्राप्ति के बराबर निर्वाह भत्ता दिया जायगा ।

(ख) यदि यह विभागीय जांच का मामला है तथा यह लंबे समय तक चलता है एवं कामगार नव्वे दिनों से अधिक की धर्मविधि के लिए निलंबित रहता है तो उस प्रतिक्रिया का निर्वाह भत्ता मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के सीन जांचाई के बाबत होगा : बशर्ते कि जब जांच कामगार पर प्रत्यक्ष रूप से आरोप्य कारणों की वजह से नव्वे दिनों की धर्मविधि से अधिक हो जाती है तब नव्वे दिनों से अधिक की धर्मविधि के निर्वाह भत्ते को मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक जौराई तक कम कर दिया जायेगा ।

(2) निलंबन के अंतर्गत प्रत्येक कामगार को, जिसके मामले में जांच वाही प्रज्ञेन्सी द्वारा की जा रही है या यदि अपशंकी कार्यवाही की जांच पहलात या मुकुटमा चल रहा है तिलंबन की तो रीख से पहले एक सौ धर्मसी दिनों के लिए मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य भत्ते जो उनके अवकाश पर होते पर उसे देय होते तथा उनके अवैष्ण के समतुल्य निर्वाह भत्ता पाने का होता होगा, तथा यदि जांच या अपशंकी कार्यवाही लंबी धर्मविधि तक चलती है तथा कामगार निलंबित बना रहता है, तब ऐसी बहुत ही जूरी धर्मविधि के लिए निर्वाह भत्ता मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के समतुल्य होगा बशर्ते कि जब यह जांच या अपशंकी कार्यवाही कामगार पर प्रत्यक्ष आरोप्य कारणों की वजह से एक सौ धर्मसी दिनों की धर्मविधि से अधिक हो जाती है तब निर्वाह भत्ते को उस मूल वेतन, मंहगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक जौराई तक कम किया जायेगा ।

(3) यदि किसी कामगार को अपराध के आयोग में पुलिस ने गिरफ्तार किया है तथा उसे जमानत नहीं दी जाती है तो कोई निर्वाह भत्ता देय नहीं होगा :

बशर्ते कि यदि बाबत में जमानत प्रशास्त कर दी जाती है, और सक्रम प्राधिकारी निलंबन को जारी रखने का निर्णय करते हैं, तो कामगार जमानत प्रशास्त होने की सिविय में निर्वाह भत्ता पाने का हक्कार होगा ।

(4) इन विनियमनों के अंतर्गत निर्वाह भत्ते का अनुगतात्म संबंधित कामगार द्वारा इस लिखित घोषणा के अधीन होगा कि वह निलंबन की धर्मविधि के द्वारा नोई अन्य निवैज्ञन, व्यापार, व्यवसाय या धैर्य नहीं कर रहा है तथा निवैज्ञन भत्ते के अधीन होगा कि संबंधित अधिकारी निलंबन धर्मविधि के द्वारा नोई नौकरी नहीं कर रहा है ।

34. निलंबन धर्मविधि का लेखा - जोखा

(1) अनुशासनिक, अधीन या पुनरीक्षण प्राधिकारियों द्वारा बर्खास्त, निष्कासित या निलंबित कर पुन वहाल किए गए कर्मचारियों के मामले में यदि यह समझा जाय कि निलंबन अन्यायोचित है या पुर्णरूपेण न्यायोचित नहीं है, तब ऐसे प्राधिकारी जिनका निर्णय अंतिम होगा, इन्होंने से अनुपस्थिति के लिए निम्नलिखित की स्वीकृति देगा ।

(क) यदि वह सम्मानपूर्वक दोष मुक्त ठहराया जाता है तो उसे स्वीकृत निवैज्ञन भत्ते से यथावित कर्तृती कर वही पूरा वेतन और भत्ता दिया जाएगा जो वह बर्खास्त, निष्कासित या निलंबित नहीं होने पर रहा होता ।

(ख) यदि कोई अन्य मामला हो तो अनुशासनिक अधीन या पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा बताए गए उन से वेतन और भत्ते का कोई हिस्सा ।

(2) उप विनियमन (1) के बांड (क) के अन्तर्गत आने वाले मामले में कार्य पर से अनुपस्थिति की धर्मविधि को कार्य पर विताई गई धर्मविधि मानी जाएगी और बांड (ख) के अन्तर्गत आने वाले मामलों में अनुपस्थिति धर्मविधि वो कार्य पर पर विताया गया समय नहीं माना जाएगा, बशर्ते कि अनुशासनिक, अधीन या समीक्षक प्राधिकारी, जो भी हो और जिसका निर्णय अंतिम होगा, अलग से निर्वैश न हो ।

35. दण्ड

कामगारों पर निम्नलिखित दण्ड किसी भी दुराकरण अवया कोई भी पर्याप्त कारण के एवज में लागू किया जा सकता है ।

(1) लघु दण्ड

(क) सेस्पर

(ख) जुर्माना

(ग) संचय के साथ या रहित वेतनवृद्धि रोकना

(घ) पदोन्नति रोकना

(इ) किसी आवेदन के उल्लंबन या लापरवाही के बलते या अन्यथा राईविद्योर्ध को हुए आयिक हृति के लिए उसके वेतन या कामगार को किसी अन्य देय राशि पूरे या एक भाग की कर्तृती ।

(2) भारी दण्ड

(क) निचली सेवा या पद पर पदावनयन या भूत वेतनमान, या वेतनमान के निचले स्तर पर न्यूनीकरण ;

(ख) अनिवार्य सेवा निवृत्ति;

(ग) सेवा से निष्कासन;

(घ) बर्खास्तगी

बाल्या :

इन विनियमनों से संरक्षित निम्नलिखित के मामले में बांड नहीं माने जाएंगे ।

(1) किसी कामगार को समय-मान में बाल्या रोध पर इसलिए रोकना क्योंकि उसे दक्षता रोध पार करने के लिए उपयुक्त नहीं समझा गया ।

(2) कामगार की गैर गदीप्रति चाहे स्थानापन्न हो या अस्याया यदि वह पदाधिकार के उपयुक्त है, मगर मामले में विवारके बाद उसे अनुपयुक्त या अस्याया।

(3) उच्च पद या श्रेणी पर स्थानापन्न कामगार का वापत निम्न पद/श्रेणी में प्रस्थायत्तेन इस आधार पर कि उस पर विवार किया गया, जांच के पश्चात् ऐसे उच्च पद या श्रेणी के लिए अनुपयुक्त पाया गया या किसी प्रशासनीय कारणों से जिसका उमके आवरण से किसी प्रकार संबंध नहीं है।

(4) परोंविकाश अधिकारी के बोरान या परोंविकाश अधिकारी के सापत पर उसकी नियुक्ति की शर्तों के अनुमार विवात श्रेणी या पद पर कामगार का प्रस्थायत्तेन;

(5) प्रतिवार्ष नेवा नियुक्ति, अशक्ताण यात्रा रिपोर्ट को रोकता तथा राडेविकोर्ड कामगार (नियुक्ति, थेत तथा भानो) विनियमन 1983 के उपबंधों के अनुसार कोई अन्य कार्रवाई;

(6) सेवा समाप्ति—

(क) नियुक्ति जी-जार्तों के अनुरूप परीक्षाया पर नियुक्ति-कामगारों-को परीक्षाया अधिकारी के बोरान या इसके समापन पर

(ख) अस्थायी रूप से नियुक्त कामगार मार एके के करार से प्रत्यधि उसकी अधिकारी की समाप्ति पर या उसमें पूर्वे उसकी नियुक्ति शर्तों के अनुरूप

(ग) किसी ठेके या करार पर नियुक्त कामगार को उसके ठेके या करार संबंधी शर्तों के अनुरूप या उसकी किन्हीं शर्तों का उल्लंघन करने पर

(घ) प्रतिष्ठान संग्रहित होने या इसके परिणामस्वरूप कालूँ होने पर

(ङ) किसी कामगार को उसकी संपर्क (विएन) -की समाप्ति पर,

(च) कामगार-लगातार बीमारी या उसके स्वास्थ्य से अस्थम होने या अस्थाया इन विविधतों के अन्तर्गत जारीनिक रूप से प्रस्थास्प पाए जाने पर

(7) विना किसी औचित्य के अनुपस्थिति सथा उमके परिणाम जैसा कि राडेविकोर्ड कामगार (आवरण, अनुशासन तथा अपील) विनियमन, 1988 में उपबंधित है।

36. अनुशासनिक प्राधिकारी

अनुशासनिक प्राधिकारी जो नियुक्ति प्राधिकारी या उससे उच्च कोई प्राधिकारी स्त्रोगा वह विनियमन -35 में उल्लिखित के अनुगार -कामगार पर कोई भी बंड-जागू कर सकता है।

37. लघु दण्ड देने की पद्धति

(1) विनियमन -35 के उपबंधित (1) में दृष्टि लग से जब कोई-न्यू दण्ड प्रस्तावित है तो संवैधित कामगार को उसके विवाक कराकार और दुर्बलवाहक के आरोपों और प्रमियताओं तथा जब उनकी पूर्व सेवा की एड प्रति सहित उसे लिखित रूप में सूचित किया जाएगा एवं उसे अन्तर्वेदनाम से विवित विवरण निर्धारित अधिकारी में प्रस्तुत करने का अधिकार दिया जाएगा जो 15 दिनों से अधिक नहीं होगा। कार्यवाही द्वारा प्रस्तुत किया गया व्यावधार विवरण पर, यदि कोई हो तो किसी अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा भारेंग जारी करने से पहले विवार किया जाएगा।

(2) कार्यवाही के अधिकार में निम्नलिखित होंगे

(क) दुर्वाचरण और दुर्विदृष्टि के आरोग संबंधी विवरण की पति जो कामगार को मुकुर की जाएगी

(ख) उमका व्यावधार विवरण, यदि कोई हो, और

(ग) अनुशासनिक प्राधिकारी के प्रावेश इसके कारणों भवित

(घ) पूर्व सेवा अधिकारी जप उत पर निपत्ति किया जाता है।

38. भारी बंड देने की पद्धति

(1) विनियमन -35 के उपबंधित (2) में बताए गए तरीके से कोई भी भारी बंड नहीं जाता है तो आपदी जप एक कि विनियमन के अनुरूप जांच नहीं पूरी हो जाती।

(2) जब अनुशासनिक प्राधिकारी यह समझता है कि किसी कामगार के विशद्ध कदाकार के आरोपों और प्रमियोगों की सच्चाई जानने के पश्चात् कारण मीजूर हैं तो वह स्वयं जांच कर सकता है या जांच के लिए किसी अन्य व्यक्ति को नियुक्त नहीं कर सकता है (जो अब में जांच प्राधिकारी के नाम में जाना जाएगा)।

(3) संबंधित कानूनों को अरोपों और प्रमियोगों से समर्पित आरोप पत्र दिया जायगा तथा उपेन्द्रिय अधिकारी के भीतर उनकी विवित रूप में स्पष्ट करने का अनुमति दिया जाएगा। निम्न संबंधित कामगार से उल्लिखित अधिकारी के भीतर कोई स्पष्टीयहरण नहीं होता है तो यह मान लिया जायगा कि उन्हें प्रारोपों को स्वीकार भर दिया है।

(4) यदि कामगार आरोपों के अधियोगों से इनकार करता है तो अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा स्वयं या जांच प्राधिकारी के रूप में नियुक्त किसी अन्य व्यक्ति द्वारा जांच की जाएगी।

(5) कामगार के विविध विवरण को प्राप्ति पर या निर्धारित अधिकारी में कोई विवरण नहीं प्राप्त होने को देखा में स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी या उपबंधित (2) के अन्तर्गत नियुक्त कोई जांच अधिकारी सामले की जांच कर सकता है।

(6) यह कि यह आवधक नहीं होगा कि कामगार द्वारा लिखित रूप में स्वीकृत आरोपों के मामले में जांच करते हों जो भी हो अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा प्रत्येक आरोप के परिणाम का अधिलेख रखेगा।

(6) जब कोई जांच स्वयं अनुशासनिक प्राधिकारी करता है या इसके लिए कोई जांच अधिकारी नियुक्त करता है एक व्रद्धि पारित कर किसी अधिकारी के नियुक्ति “प्रस्तुतवक्त अधिकारी” के रूप में कर सकता है जो उसके निए आरोप से संबंधित मामले को प्रस्तुत करेगा।

(7) कामगार किसी अन्य कार्यवाही की सहायता ने सकता है (जो किसी मध्य अनुशासनिक कार्यवाही में सह-कार्यालय नहीं है परन्तु जिसके द्वारा कार्यवाही अनुशासनिक कार्यवाही नहीं है या जिसके विवाक कोई अनुशासनिक या अपनायिक कार्यवाही नहीं है) जो उसके विवाक के अधिकारी को सेवारत करने का कोई अधिकार नहीं होगा या उसी ग्रहार के क्षेत्रीय कार्यवाही, व्यावस्थिति, में कार्यवाही नहीं है। उसे ऐसी जांच में किसी विवेकता को सेवारत करने का कोई अधिकार नहीं होगा या उसके विवाक के अधिकारी प्रशिक्षित विवित नहीं है।

(8) जांच प्राधिकारी द्वारा लिखित किए गए सारी अधिकारी के सामले जांचित द्वारा और कामगार से यह पूछते पर कि क्या उसे अपनी गलतियों का अद्वाल है या उसे अपनी व्यावस्थिति के कार्यवाही में कुछ कहना है, प्रगत वह किसी आरोप को स्वीकृत करता है तो जांच अधिकारी द्वारा उसे कोई विवाक करता है, जिसके द्वारा उसके विवाक के अधिकारी को स्वीकृत करता है और अंत जांच प्राधिकारी के हस्तान्तर लेता है और अंत कामगार द्वारा आरोपों को स्वीकृत करते हो संवैधित मामले की आवधीन को दावापत करता है।

(9) यदि कामगार यह अपनी विवाक के अधिकारी मामले को किसी अन्य तारीख तक के लिए दाव सकता है जो 5 दिनों से अधिक नहीं होती।

(10) कामगार दस्तावेजों या गवाही के सूचि प्रस्तुत करने समय निवेदित रूप में उनके औचित्य का स्पष्ट करेगा तथा यदि जांच प्राधिकारी नंबूट है तो दस्तावेज या गवाह जांच के आरोपों से संगत नहीं है तो वह दस्तावेजों को प्रस्तुत करा या गवाहों को जांच करने की अनुमति नहीं देगा। जांच प्राधिकारी को प्रस्तुत करने या गवाहों की जांच करने की अनुमति न देने के कारण संबंध में बताएगा।

(11) उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं दी जाएगी जो जनकृत या वस्तुत के द्वितीय में पिछु होंगी।

(12) (क) जांच द्वारा निरीक्षित तरीके पर भौतिक और लिखित प्रमाण जिनके द्वारा आंचल तांत्रिक किए जाने हैं अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा या उनके लिए प्रस्तुत किए जाएंगे और गवाह प्रस्तावक प्राधिकारी द्वारा या उसके लिए गवाहित किए जाएंगे और यह कर्मचारी द्वारा या उसके लिए प्रतिनिधित्व भी किए जा सकेंगे।

(ब) प्रस्तावक ग्राम्यकारी उन वस्तु गवाहों या उद्दीपों का पुनः परीक्षण कर सकता है जिसे प्रानेन्दरेतत किया जा जाका है मगर वह जांच प्राधिकारी की अनुमति के बिना कंती नए मद्दे का पुनः परीक्षण नहीं कर सकता है।

(ग) जांच प्राधिकारी भी उचित समझने पर गवाहों से ऐसे प्रश्न उठाएंगे।

(13) जांच प्राधिकारी अपने विदेश से प्रस्तावक प्राधिकारी की ऐसे महारा प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है जिसे आंचल पत्र में नहीं बताया गया है या स्वयं ही नए प्रमाणों को मांग प्रधान गवाहों द्वारा पुनः जांच कर सकता है और ऐसे प्रत्येक मामले में कामगार को वह छूट दी जाएगी कि वह अभिलेख में लिए जाने के पूर्व किसी लिखित प्रमाण का निरीक्षण कर सके या जिस गवाह को बुलाया गया है उसे प्रतिपर्वकित कर सके।

(14) (क) जब अनुशासनिक प्राधिकारी प्रमाण प्रस्तुत कर दे तो कामगार से यह अपेक्षण होगा कि वह धूपने बचाव में मीषिक सहाया के।

(ख) मीषिक बचाव को अभिलिखित किया जाएगा और कामगार को उस पर हस्ताक्षर करने होंगे।

(ग) फाइल या अभिलिखित बचाव लिखित की एक प्रति प्रस्तावक प्राधिकारी का, यदि कोई निमुक्त हो तो, यी जाएगी।

(15) (क) उनके पश्चात् कामगार के लिए प्रमाण प्रस्तुत किए जाएंगे और ऐसा करते तथा यदि कामगार वहे तो स्वयं ही अपने लिए जांच कर सकता है।

(ख) तत्परता, यदि कोई गवाह हो तो कामगार द्वारा प्रस्तुत लिया जाएगा लियका परीक्षण होगा और वह प्रति परालिन, पुनः परीक्षित या परीक्षित अन्व अधिकारी द्वारा उसे प्रकार किए जाएंगे जिस प्रकार अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा गवाहों की जांच की जाती है।

(16) जांच प्राधिकारी, कामगार के अपने भाग्य की ओर करने के पश्चात् तथा यदि कामगार ने अपनी जांच नहीं की है उनके विदेश उत्पाद परिवित्रियों पर रामान्वय अपने पूछ उठाता है जिसे कि कामगार अपने विदेश साधन में उत्पन्न किन्तु प्रकार की परिवित्रियों पर प्रधना संस्थाकरण के सके।

(17) सबूत के प्रस्तुतिकरण की समाप्ति के बावजूद जांच प्राधिकारी, प्रस्तावक प्राधिकारी, जांच कोई नियुक्त किया गया है तो और कर्मचारी को सुनावाइ दिया जाता है या उन्हें, यदि वे आहे तो संग्रहित मामले का निखिल व्यौत दाता करने का अनुमति दी जाती है।

(18) यदि कामगार बचाव का लिखित प्रस्तुत जैसा कि उप-विनियमत (4) में बताया गया है, प्रयोगक के लिए नियरित ममता पर या पहले प्रश्नों नहीं करता या स्वयं उत्प्रियता नहीं होगा या अन्यथा चुनू करता है या विनियमत के हिन्दी उत्तरों के पालन से इनकार करता है तो जांच प्राधिकारी एक पर्तीय जांच कर सकता है।

(19) जब कभी जांच प्राधिकारी निर्दी जांच के मामले में पूरी या किसी मांग की सुनवाई करते और रिपोर्ट करते के बाइ आठ प्रियार थेव समाप्त पाता है प्रीर उमां आया पर कोई दूसरा जांच प्राधिकारी आता है जिन्हें ऐसे प्रधिकार थेव में कार्य किया है, या करता है तो यह जांच प्राधिकारी उपरा पूर्वाधिकारी व्याग बुद्धाएँ गए और रिपोर्ट किया गए मद्दों के अधिकार पर, या अंग या अपने पूर्वाधिकारी और अंगकर स्थान प्रधने द्वारा जुड़ाये गए सबूत के प्रावार नर नव तारों स्वेच्छा।

बचाव के परवर्ती जांच प्राधिकारों के भर में ऐसे प्रश्नों का जिती अवधियां पहुंचे हुए रिकाई की जा ली है मगर यह के द्वितीय में प्राप्तपक समझने पर पुरा बुद्धार बुद्धार परामरण भोवारामरण या तुरोरोपण करता जा सकता है।

(20) जांच की समाप्ति के बावजूद भी जांच नग उत्ते प्रनुशासनिक प्राधिकारों को प्रस्तुत किया जाता।

(21) अनुशासनिक प्राधिकारी या जांच प्राधिकारी, यास्त्रियति, आरोप पर जारी करने की तिथि से वया तिमतः जो योग्य होनी चाही दी गयी को पूरा करेंगे।

39. जांच ग्रांट पर कार्यवासी

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी यांची ग्रांट परोरी तथा दूसरे नेपा अधिकार के जांच परियासी नो शांत रक्षे हुए तंत्रो हातिरों को प्रस्तावित वंड पर असिद्धेत का उत्तरा अवतर देता के वरकात् वंड नागू करते का आदेश करेगा।

(2) सभी या किसी आरोप के जांच परियास के प्रस्तात् यदि अनुशासनिक प्राधिकारी परियास प्राप्ति के बावजूद यह समझा है कि आरोप उत्तिर नहीं था तो वह अवधित कामगार नो राष्ट्रपुत्र करते का आदेश जारी कर सकता है।

(3) यदि प्रश्नात्मक प्राधिकारी नांच परियास के प्रस्तात् यदि अनुशासनिक प्राधिकारी नांच परियास से उत्तरत्वात् दूसरा है तो योग्य अवधित कामगार का जांच परियास के विवरण रिपोर्ट करते की जांच प्राधिकारी व्याग बुद्धाएँ गए और अंगकर समझा जाता है तो उत्ते विनियमत (4) के अन्दरी लार्साई करेगा।

(4) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं हुए जांच परियास के विवरण नांच कुरा रिपोर्ट के अन्दर भी रिपोर्ट के लिए जांच प्राधिकारी का जांच परियास प्राप्ति नांच नांच रिपोर्ट के अन्दर होनी चाही दी गयी जांच प्राधिकारी विनियमत (38) के अनुशासन वहे नांच नांच हो भागलों जी नांच नांच आपे बढ़ायेगा।

40. अद्यतों का संकेतण

विनियमत (37) पर विनियमा (38) के अनुशासन जांच के बावजूद अनुशासनिक प्राधिकारों द्वारा जारी नांच नांच रिपोर्ट के लिए जांच प्राधिकारी का जांच परियास की जांच प्राप्ति भी यदि अपने संप्रेषित की जाएगी तो यह अवधित समझा जाता है तो उत्ते विनियमत कोई हो तो थी जाएगी।

41. सामान्य कार्यवाहिया

जब बुद्धारण के भागमें यो या उत्ते विवरण कामगार या एक कामगार उत्तरत्वात् हो तो ऐसे सभा अधिकारी पर भारत वंड लागू करने के संबंध

प्राधिकारी ऐसा आदेश का निर्देश दे सकता है कि उन सभी के विशद्द की जा रही अनुशासनिक कार्यवाहियों सामान्य कार्यवाहियों के अंतर्गत सम्मिलित की जाए और उस सामान्य कार्यवाहियों के प्रयोजन के लिए वह प्राधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य करेगा।

42. कुछ मामलों में विशेष पद्धतियाँ

इस प्रध्याय में प्रन्तनिहित किसी बात के होते हुए भी निम्नलिखित परिस्थितियों में अनुशासनिक प्राधिकारी उपविनियमन-35(2) द्विगत कोई भी बंड लागू कर सकता है।

- (i) किसी न्यायिक मुकदमे के उपरांत सञ्चालयों की जानलारी के सम्बन्ध में किसी अपराध के आरोप में जहाँ कामगार को सजा मिली हो; या
- (ii) जब अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है, कारण लिंगित रूप में रिकार्ड करने के बाद, कि इन विविधतों के अंतर्गत बताए गए बंग से जांच करना समुचित व्यावहार्य नहीं थोगा; या
- (iii) राष्ट्रीय देशी विकास बोर्ड के या राज्य के सुरक्षा के हित में कामगार को सेवा बरकरार रखना सामयिक नहीं होगा।

43. मरील

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनियमन 37 या 38 या विनियमन 42 के अन्तर्गत जारी किए गए किसी भी बंड निर्णय के आदेश के विशद्द प्रध्याय के सम्मुख अपील की जा सकती है और यदि निर्णय प्रध्याय द्वारा लिया गया है तो योई को अपील की जा सकती है।

(2) आदेश जारी होने की तारीख से एक महीने के अन्दर अपील की जा सकती है जिसे अपील प्राधिकारी को संबोधित कर दिया जा सकता है और जिसके विशद्द अपील भी गई है उस प्राधिकारी को सौंपा जायेगा।

(3) जिस प्राधिकारी के विशद्द अपील की गई है वह अपनी प्रध्युक्तियों एवं मामले की रिकार्ड के साथ अपील की इसकी प्राप्ति के पश्चात दिमों के अन्दर प्रेषित करेगा।

(4) अपील प्राधिकारी इस बात पर विचार करया कि यथा जांच परिणाम स्थायसंगत हैं या क्या दंड अधिक अधिक अधिक अधिक है तथा अपील करने की तिथि से नव्वे दिनों के सीधे दंड को पुष्ट करने, बढ़ाने, कम करने, समाप्त करने का उपयुक्त आदेश जारी करेगा या उस प्राधिकारी जिसने बंड लागू किया था अथवा किसी अन्य प्राधिकारी की अधिकृत नियंत्रण सहित मामला बापूर कर देगा।

(5) जब अपील प्राधिकारी उपविनियमन 35(2) के अनुसार कोई जांच नहीं हो पाई है तो अपील प्राधिकारी जांच प्रारंभ करने संबंधी आदेश दे सकता है और जांच के अधिनेत्रों पर विचार करने के बावजूद उपर्युक्त आदेश जारी कर सकता है।

(6) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार जांच पुरी कर ली गई है तो अपील प्राधिकारी संदर्भित कामगार को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी बंड बड़ा कर दिया जाए और उस आदेश का अंतिम आदेश उनके अधिकेन्द्रन पर यदि कोई हो तो, विचार करने के बावजूद जारी करेगा।

44. समीक्षा

इन विनियमों में किसी बात के प्रत्यावर्षट होते हुए भी योई प्रत्येक सम्बोधन से या प्रध्याय अनुशासनिक कार्यवाहियों के किसी भी मामले से संबंधित रिकार्ड अंतिम आदेश जारी होने के एक सी अस्ती दिनों के अन्दर पुनः मंगा सकती है, और

(क) आदेश को पुष्ट, संशोधित या रद्द कर सकती है।

(ख) कोई दण्ड लागू कर सकती है या आदेश द्वारा लागू किए गए बंड को रद्द कर, या उसका विविधतों को देखते हुए आदेश कार्रवाई या जांच नहीं, या,

(ग) आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी या किसी अन्य प्राधिकारी के पास मामला उस निर्देश के साथ सांप सकती है कि ये मामले से उत्पन्न परिस्थितियों को देखते हुए आदेश कार्रवाई या जांच नहीं, या,

(घ) ऐसे अन्य आदेश जारी करें जो उपर्युक्त हो।

ब्रह्मते कि ऐसे प्रत्येक मामले में जब योई दंड नहीं का प्रत्यावर रखती हो, और ऐसे बंड दुष्ट दंड विनियमन-35(2) के प्रत्युत्तर भारी दंड हो—

(i) ऐसे मामलों में जहाँ विनियमनों के अनुसार जांच नहीं की गई है, योई जांच प्रारंभ करने का निर्देश देगा जब जांच के रिकार्ड पर विचार करने के बारे समुचित आदेश जारी करेगा।

(ii) ऐसे मामलों में जब्ता विनियमन-37 के उत्तरांशों के अनुसार जांच पुरी कर ली गई है, योई जांच करने को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न जारी बंड बड़ा कर दिया जाये और उत आदेश का अंतिम अंदिन उसके प्रतिक्रिया पर यदि कोई हो तो विचार करने के बावजूद जारी करेगा।

45. अपराधिक कार्यवाही का प्रभाव

(1) यंकार्डों को दूर करने के लिए एनव्हारा यह घोषणा की जाती है कि किसी कामगार के हिती आवरण के संबंध में किसी प्रारंभिक कार्यवाही का, जांच पड़तान या अन्यथा कारण से, अनियंत्रित होना उत कामगार के विशद्द अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रारंभण या जारी रखने पर प्रवरोध नहीं दालेगा जांच अवृत्त उत्तो आचरण के संबंध में हो।

(2) इन विनियमों में किसी बात के होते हुए भी, जब योई कामगार नीतिक वरितहेतु के किसी दंडनीय अपराध में दोषी पाया गया है या जब योई होते के फलवला उसे केंद्र किया गया है, तो उत्तम प्राधिकारी उद्दी कार्डों पर उसकी संराजन समाप्त कर सकता है।

(3) प्रत्येक कामगार जो अपराध में शामिल है या जिस पर प्रारंभ का प्रत्येक लगाया गया है तथा उनके रिकार्डवरुण वह कार्यवाही अनुसार अंतिम अनुशासनात्मक प्रबंधित अंतिम के लिए किसी वेतन तथा भत्ते का हृक्कार नहीं होगा।

46. आदेश, सूचना इत्यादि जारी करता

(1) राडेशियोई द्वारा किसी कामगार की नियांत्रिति में से किसी भी प्रकार से ही नियित सूचना की उपयुक्त तरीके से दिया गया माना जाएगा।

(i) राडेशियोई के परिसर में कहीं भी उसे सौंपा गया लिखित पत्र;

(ii) उसके राडेशियोई के अधिनेत्रों में अंतिम शास्त्र पत्र पर पंजीकृत जांच द्वारा भेजा गया संदेश;

(2) अंतिम जांच पत्र से पंजीकृत पत्र की प्राप्ति की पावती की पावती सूचना की इन विनियमों के प्रबोजन के लिए संवेदन की पर्याप्त रूप से तथा अविकल्प रूप से दिया गया माना जाएगा।

(3) जब किसी कामगार को कोई संदेश देना प्रवेशित हो तो इस प्रकार दिया जाना पर्याप्त माना जाएगा, यदि कामगार उसे हीकार करता

से छेंकार करता है तथा यदि सदैश देने याका अवित के भलाको किन्तु अन्य शो अवितों को उपस्थिति में उसे सदैश का सार भौतिक बना दिया जाता है एवं यदि वह सदैश किसी जातके संबंध में है तथा उत्तरान्त तरीके से सूचित किया गया कामगार यदि अनुस्थित रहता है तो जातको एक-पर्याप्त समाप्त किया जाता।

47. नामक नियम विनियमन शोर और विलंब क्षमा

उसी प्रकार यों कि इन विनियमों में व्यापक रूप से बताया गया है, जो कामगार उन विनियमों के अन्तर्गत कोई प्रादेश जारी करने के लिए समझ दें, जिन्होंने व्यापक कारण अवश्य यदि व्यापक कारण दिखाया गया है तो, इन विनियमों के अन्तर्गत इनित किसी भी कार्य के मामले में विलंब क्षमा देतु विनियोगित समय बढ़ा सकता है।

48. सामान्य कार्यवाहियों से संबंधित व्यापका

इस प्रधान के अनुसार जहां कामगार या अन्य कर्मचारी पर सामान्य कार्यवाहियों की गई हैं, उपबंध आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ उस प्रकार लागू होंगे, जैसे कामगार शब्दों या अन्य कर्मचारियों के लिए प्रतिनियोगित किए गए हैं।

49. निरसन शोर विलंब

(1) इन विनियमों में विभिन्न समान उपवर्त्ती के प्रतिरिक्त, अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आवेदन यों विनियमों में है, इन समानों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) चूक या कोई कार्य जो इन विनियमों के प्रारंभ होने से पूर्व, उप-विनियमन (1) के आधार पर समाप्त उपवर्त्ती के प्रतीक्षा करावार या वह इन विनियमों के अन्तर्गत भी करावार माना जाएगा तथा उसके संबंध में कार्रवाई की जाएगी।

(3) प्रबंधन द्वारा प्रारंभ या शुरू की गई प्रत्येक विवाहीय कार्यवाही या किसी कामगार द्वारा की गई घोटाल यों इन विनियमों के प्रारंभ होने के संबंध अनियन्त्रित है उसे आग द्वारा जाएगा तथा इन विनियमों के अनुसार उस पर आवेदन पारित किए जाएंगे तथा प्रत्युषानामयक आवश्यक घोटाल प्रधिकारी को इन विनियमों के अन्तर्गत नियुक्त किया गया माना जाएगा।

(4) जिस कामगार पर ये विनियमन लागू होते हैं उसके पारे में, उन विनियमों की कोई जात, उन विनियमों के लागू होने के आरण समाप्त हुए किन्तु उपवर्त्ती के अन्तर्गत उसे उपचित अपील के अधिकार से बंधा करती नहीं मानी जाएगी तथा वह उसके संबंध में इन विनियमों में अन्तर्निहित उपवर्त्ती के अनुसार अपील कर सकता है।

(5) इन विनियमों में अन्तर्निहित कोई वात नियमित्या पर प्रभाव नहीं दालेगी।

(का) यष्टीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1937 (1987 का 37) हथा विशेष रूप से अव्याय 5 में अन्तर्निहित द्वारा 3 के द्वारा (ट) के साथ पठित के अन्तर्गत या इनको प्रदत्त अधिनियमों का प्रयोग करते हुए बोर्ड को कोई आवेदन बनाने या किसी मामले को निश्चित करने या कोई निर्णय देने या कोई कार्रवाई करने की शक्तिहीन।

(ख) उक्त अधिनियम के उपवर्त्ती में अन्तर्दित अनुसार बोर्ड की किसी कामगार पर लागू होने वाली जातों में फेरबदल करने की शक्ति,

(ग) बोर्ड के गठन तक अध्यक्ष की उक्त अधिनियम, की धारा 40 के अन्तर्गत शक्तिहीन।

(द) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड अध्यक्ष मानवाध अवश्य सकता है, अन्य आवेदन देने सकता है या अधिकारियों की नियम खेजी या वर्ग के संबंध में अवश्य निर्णय देने सकता है।

(7) प्रत्येक मामले में जिस पर बोर्ड को कोई आदेश जारी करता अनेकता है या इन विनियमों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय के उत्तिविषयत या नियमित करता है, प्रत्येक नियम या आदेश या नियमें या अनुदेश जो इन विनियमों के आरम्भ होने से तत्काल पूर्व विद्वान या तथा किसी विषय पर संबंधित कामगार पर लागू होता या वह योंचित परिवर्तन गहित लागू रहेगा तथा उक्त तक लागू रहेगा जब तक बोर्ड या अध्यक्ष, यष्टीय द्वारा उस्मानी आवेदन किया जाता है या कार्रवाई की जाती है या निर्णय दिया जाता है।

(8) उप-विनियमन (6) के उपबंध प्रत्येक विषय जिस पर इन विनियमों के अन्तर्गत तत्संबंधी नियम या विनियमन नहीं दालें गए हैं, या आदेश, नियमें या मार्गनियेंशन जारी नहीं किए गए हैं या जिस पर बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा उसको सम्मिलित करने वाले आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं, पर समान रूप से लागू होंगे।

(9) योंकाओं को बूर करने के लिए एतद्वारा यह घोषणा की जाती है कि पूरक इकाइयों प्रायोगिक परियोजनाओं या पूरक कानियों के कामगारों पर लागू होने वाली जारी नियमों और आदेशों (कामगारों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से विद्वित आदेश द्वारा दोनों संबंधित करने के लिए बोर्ड या संबंधित संगठन का प्राधिकारी यष्टीय, अवश्य निर्णय नहीं करता है।

50. विशेष परिस्थितियों में विद्वानत

अध्यक्ष यदि इस बात से नेतृत्व है कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कर्तव्य विद्वान हो सकता है तो विद्वान मामले को परिस्थितियों को ध्या और इसे दृढ़ कियो कामगारों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से विद्वित आदेश द्वारा दोनों संबंधित करना है और यह निर्देश देने सकता है कि जैसा कि विनियमन परिवर्तन रूप से लागू किया जा सकता है।

51. व्यापका

(1) इन विनियमों के हिस्से पाठ तथा उसके अपेक्षा पाठ में कोई अन्यार होने पर अपेक्षा मूलपाठ के डाइव मान्य होंगे।

(2) इन विनियमों के व्यापका में यदि कोई संग्रह उत्पन्न हो तो मामले की अध्यक्ष के द्वारा उसमें लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और व्याध्यकारी होगा।

NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD

New Delhi, the 25th March, 1988

NOTIFICATIONS

THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD WORKMEN (CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL) REGULATIONS, 1988

No. DEL : NDB.—In exercise of the powers conferred on it by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman of the National Dairy Development Board, performing the functions of Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Development Board Workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulation, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every workman of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit, or
- (b) Subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every workman of the NDDB who is on assignment to a Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any workman, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the workman, or to the grade applicable to the said workman;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereto, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be an honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.
- (f) "Competent Authority", in relation to any workman or other employee with respect to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the

power in relation to the workman or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;

- (g) "employee", means an officer or a workman of the National Dairy Development Board;
- (h) "Government", means the Central Government or any State Government;
- (i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;
- (j) "Jien", means the right of a workman to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;
- (k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;
- (l) "Managing Director", means an official of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;
- (m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it and includes the following, namely :—
 - 1. Sabarmati Ashram Gaushala;
 - 2. Sugam Dairy;
 - 3. Mother Dairy, Calcutta;
 - 4. Patna Dairy Project;
 - 5. Bhavnagar Vegetables Products Unit;
 - 6. Rohtak Dairy Project;
 - 7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
 - 8. Surat APS;
- (n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;
- (o) "organisation", includes a Firm;
- (p) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate alternative innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—
 - 1. Fruit and Vegetables Unit;
 - 2. Tree Growers Cooperative Project;
 - 3. Salt Project;
 - 4. Rural Electricity Cooperative Project;
 - 5. Fisheries Project;
- (q) "permanent workman", means a workman who is employed against the permanent

post and who has been subsequently accorded confirmation in writing;

(r) "personal pay", means additional pay granted to a workman—

(a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or

(b) in exceptional circumstances, on other special considerations;

(s) "section", means the section in the Act;

(t) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—

Hindustan Packaging Company Limited;

(u) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned and managed by NDDB and includes the following, namely :—

1. Mother Dairy, Delhi;
2. Indian Dairy Machinery Company;
3. Indian Immunologicals;

(v) "trainee", means a learner, by whatever name called, who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement and who will not be regarded as an employee of the NDDB;

(w) "temporary workman", means a workman—

- (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
- (ii) who is employed temporarily as an additional workman in connection with the temporary increase in workload.

(x) "workman", means any person employed to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

- (i) who is employed mainly in managerial or administrative capacity; or
- (ii) who—
 - (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand and six hundred rupees per mensem; or
 - (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature

of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

Explanation : In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

CHAPTER-II

CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL

4. Liability to abide by regulations etc.—Every workman of the National Dairy Development Board shall at all times be bound to abide by these regulations and any other regulation, scheme or order made by or under the Act which is applicable to him, and without prejudice to the generality of this basic obligation, shall at all times—

- (a) maintain absolute integrity;
- (b) exhibit devotion to duty and obey official instructions and all instructions from superiors;
- (c) maintain fidelity and secrecy;
- (d) do nothing which is unbecoming of a workman of the National Dairy Development Board; and
- (e) devotion to duty of workmen, if any for the time being under his control or authority.

5. Obligation to maintain secrecy.—Every workman shall be bound to maintain secrecy, and to strictly comply with the declaration of fidelity and secrecy made by him and shall not divulge any information coming to his knowledge in the course of his duties or outside it, as would adversely affect or embarrass the National Dairy Development Board in any manner, and this restriction shall continue to apply to every workmen even after his ceasing to be in service by retirement or otherwise for whatsoever reason.

6. Confidentiality agreement compulsory for certain jobs.—(1) Every workman shall, before being assigned to any job or post which the Chairman may having regard to the duties specify in this regard, give a separate undertaking, in such form as may be specified by the Competent Authority, to maintain strict confidentiality with regard to design, equipment, product and process formulations, or any other matter that may come to his knowledge in the course of discharge of his duties, and the obligation shall continue to apply even after the workman has ceased to perform the assignment or ceased to be a workman of the NDDB.

(2) Any workman who does an act or makes any expression, in violation of the provisions of sub-regulation (1), shall, without prejudice to any other action that may be taken against him, be liable to be proceeded against for misconduct under these regulations as if it were an item of misconduct included in the regulation 31.

7. Liability to serve.—Every workman in the service of NDDB shall make his services available to the National Dairy Development Board and he shall serve in relation to any work in which the NDDB is directly or indirectly interested, in such place and for such periods as he may, from time to time, be directed.

8. Performance of duties.—(1) Every workman shall be bound to perform his duties in accordance with such directions as any authority superior to him may give to him, from time to time, and in the discharge of his duties he shall exhibit loyalty, punctuality, efficiency and meticulousness.

(2) Where a workman has failed to perform his duties as specified in sub-regulation (1) he shall be liable to be proceeded against for Misconduct under regulation 31 as if it were Misconduct thereunder.

9. Absence without justification and consequences thereof.—(1) Taking of casual leave in conjunction with any other workman or group of workmen, or remaining absent from office in that manner shall be deemed to be a misconduct and be punishable as such.

(2) Without prejudice to any disciplinary action that may be taken for misconduct, the absence of any workman under circumstances set out in sub-regulation (1) or absence from duty without justification or without taking permission from the appropriate authorities shall entail the following consequences unless otherwise decided by the Competent Authority, namely :—

- (a) No pay and allowance shall be payable for the period of such absence;
- (b) The period of absence, unless condoned by the Competent Authority, shall result in break in service and postpone the date of next increment for a period equivalent to such period of absence;
- (c) The leave to the credit of the workman shall not lapse by reason of such absence, but the period of absence shall not be counted for the purpose of eligibility of earned leave;
- (d) The past service of the workman shall not be affected, except that for the purpose of gratuity the service put in previous to such absence from service shall not be counted;
- (e) For the purpose of leave travel concession, the service put in after the workman rejoins from such absence alone will be taken into account and the workman shall not be permitted to carry over any leave travel concession in respect of any period previous to such absence.

(3) In relation to any absence falling within the scope of sub-regulations (1) and (2), the Competent Authority may give notice to the workman seeking an explanation for his absence and after considering the reply if any received, pass such orders in respect of the absence referred to in sub-regulation (2) as it may deem fit.

(4) A copy of every order passed by the Competent Authority under sub-regulation (3) shall be given to the workman on request and the workman may, within thirty days of the receipt of the order, file an appeal to a Managing Director who may, after considering all the circumstances attendant thereto pass such orders thereon as he may deem fit, and every such order shall be final :

Provided that in any case where a Managing Director is the Competent Authority, the appeal shall lie to the Chairman.

10. Enforcement of Bond.—While all bonds executed by a workman to serve the NDDB shall be strictly enforceable, the exception may be made in favour of a workman who wants to join an organisation financed by the NDDB if he enters into a fresh bond of like nature with the organisation agreeing to serve that organisation for the remaining period of the bond executed in favour of the NDDB.

11. Evidence before Committee etc.—(1) Save as provided in sub-regulation (3), no workman shall, except with the previous approval of a Managing Director or of any officer authorised by him in this behalf give evidence in connection with any enquiry conducted by any person, Committee or Authority.

(2) Where any sanction has been accorded under sub-regulation (1), no workman giving evidence shall criticise the policy or any action of the National Dairy Development Board or of any Government.

(3) Nothing contained in this regulation shall apply to—

- (a) evidence given at any enquiry before an authority appointed by Government, or by Parliament or by a State legislature or by the NDDB; or
- (b) evidence given in any judicial enquiry; or
- (c) evidence given at any departmental enquiry ordered by the Chairman or by any Competent Authority.

12. Workmen to promote interest of the institutions.—Every workman shall serve the NDDB honestly and faithfully and shall use utmost endeavours to promote the interests of the NDDB and of the organisations in which NDDB is interested and shall do nothing which would damage the image, policy or programmes of the NDDB.

13. Prohibition against participation in election.—(1) A workman shall not take part in an election to any legislature or to any local authority.

(2) Nothing contained in sub-regulation (1) shall be deemed to affect the right of any workman to vote at an election and where he does so, he shall give no indication of the manner in which he proposes to vote or have voted.

(3) Every workman shall strictly refrain from being a worker of any political party.

(4) If any question arises whether any conduct falls within the scope of this regulation, the decision of a Managing Director shall be final.

14. Activities prejudicial to the national and institutional interest.—No workman shall engage himself or participate in any activity which is prejudicial to the interest of the sovereignty and integrity of India, security of the State, friendly relations with foreign countries, public order or morality or which involves contempt of court, defamation or incitement to an offence or is prejudicial to the interests of the National Dairy Development Board.

15. Canvassing by political or other influence.—No workman shall attempt to bring any political or other influence to bear upon any superior authority to further his interests in respect of matters pertaining to his career or conduct in the National Dairy Development Board.

16. Connection with Press or other media.—
(1) No workman, shall except with the previous sanction of a Managing Director, own wholly or in part any newspaper or other periodical publication, or conduct or participate in the editing or managing of the same.

(2) No workman shall, except with the previous sanction of a Managing Director or any officer authorised by him in this behalf, participate in a radio or TV broadcast, or contribute any article or write any letter either in his own name or anonymously, pseudonymously or in the name of any other person, to any newspaper or periodical :

Provided that no such sanction shall be required if such broadcast or contribution is of a purely literary or artistic character.

17. Criticism of Government or of National Dairy Development Board.—(1) No workman shall in any radio or TV broadcast or in any document published in his own name or in the name of any other person or in any communication to the press or in any public utterance make any statement—

- (i) With intention to defame or destabilise the Central Government or State Government or the NDDB or any institution connected with it or any other public undertaking; or
- (ii) which is capable of embarrassing the relations of the National Dairy Development Board or related organisations with the public or with the Central Government or Government of any State or Federations, or of causing embarrassment between the Central Government and Government of any State;
- (iii) which is capable of embarrassing relations of the Central Government and the Government of any foreign State.

(2) Nothing in this regulation shall apply to any statement made or views expressed by a workman in his official capacity or in the due performance of the duties assigned to him, which are purely factual in nature and not considered to be confidential.

18. Unauthorised communication of information.—
(1) No workman, shall, except in accordance with any general or special order of the Chairman or except in the performance, in good faith, of the duties assigned to him, communicate, directly or indirectly, any official document or information to any workman or to

any other employee or to any other person, to whom he is not authorised to communicate such document or information.

(2) Quoting in representations, orders or notes or other information containing official facts to which the workman is not authorised to have access or which he is not authorised to keep in his personal custody shall amount to communication of unauthorised information within the meaning of this regulation.

19. Private trade or employment prohibited.—
(1) No workman shall, except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director engage directly or indirectly in any trade or business or undertake any manufacturing or other activity or accept other employment while in the services of the NDDB.

(2) Every workman shall report to a Managing Director if any member of his family is engaged in a trade or business or undertakes any manufacturing activity or owns or manages an insurance agency, bank business or commission agency or any activity of the kind undertaken by the NDDB.

(3) Save as an activity included in his official duties, no workman shall, without previous sanction of the Chairman or a Managing Director take part in the registration, promotion or management of any bank or other company or any co-operative society for commercial purpose :

Provided that a workman may, with the prior permission of the Competent Authority take part in the registration, promotion or management—

- (i) of a consumer or house building co-operative society substantially for the benefit of the employees of the NDDB.
- (ii) of a literary, scientific or charitable society registered under the Societies Registration Act, 1860 (21 of 1860) or any corresponding law in force.
- (iii) of any institution intended for the welfare of the employees.

(4) No workman shall accept any fee or any pecuniary advantage for any work done by him for any public body or for any private person without the previous sanction of the Chairman or a Managing Director.

(5) No workman shall work for any other organisation or accept remuneration in respect thereof without the previous sanction of the Chairman and the Chairman shall give such sanction only in exceptional circumstances and where he is satisfied that the work can be undertaken by the workman without detriment to his official duties or responsibilities, and such sanction may include a stipulation that the fees received by the workman for the work shall be paid, in whole, or in part, to the NDDB.

20. Prohibition of application for outside employment and pursuing of further studies.—(1) No workman shall accept, solicit or seek any outside employment or office, whether stipendary or honorary, without the previous sanction of the Competent Authority.

(2) Application for fellowships or scholarships, to be made to any foreign authority or to any authority within the country, will fall within the scope of sub-regulation (1) and shall not therefore be made without the prior permission as aforesaid.

21. Employment of near relatives of workman.—(1) No person related, whether by blood or marriage to a workman or to the wife or the husband, as the case may be, of the workman shall be employed with the NDDB except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director authorised in this behalf.

(2) No workman shall use his position or influence directly or indirectly to secure employment in the NDDB or in any organisation enjoying the patronage of the NDDB for any person related, whether by blood or marriage to the workman or to the workman's wife or husband, whether such a person is dependent on the workman or not.

(3) Every workman shall be bound to intimate the Competent Authority if his son, daughter or any member of the family accepts employment with any organisation with which he has official dealings, or with any organisation having official dealings with the NDDB and where any such intimation is received the Competent Authority may call for such particulars in relation to the employment as it may deem fit and the workman concerned shall be bound to furnish the same.

22. Workmen not to be absent from duty without permission or be late in attendance.—(1) A workman shall not absent himself from duty without having obtained the permission of the Competent Authority.

(2) A workman who absents himself from duty without leave or overstays his leave shall not ordinarily be entitled to draw pay and allowances during such absence or overstay.

(3) No workman shall (unless otherwise authorised by the Competent Authority in writing) leave the station where he is posted without obtaining previous permission of his immediate superior officer.

(4) No workman shall be late in reporting for duty or overstay the recess period or leave before time, without obtaining previous written permission of the immediate superior, and in any such case, the Competent Authority may at its discretion treat the workman as absent from duty for half a day or one day as he may deem appropriate in respect of every such event.

(5) Any workman who, after reporting for duty, is found absent from his place of duty during the working hours without the permission from the immediate superior, may be treated as unauthorisedly absent for a day and be denied the pay for the day of such unauthorised absence. [and this shall be without prejudice to any disciplinary action that may be taken in that behalf].

23. Gifts.—(1) A workman of the NDDB may accept gifts from his near relatives on occasions such

as weddings, anniversaries, funerals or religious functions, when the making of gifts is in conformity with the prevailing religious or social practices, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five thousand.

(2) On occasions as are specified in sub-regulation (1), a workman of the NDDB may accept gifts from his personal friends having no official dealings with him, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five hundred.

(3) In any case not falling under sub-regulation (1) and (2), a workman of the NDDB shall not accept or permit any other member of his family, or any other person acting on his behalf, to accept any gift without the sanction of the Competent Authority if the value thereof exceeds rupees two thousand five hundred :

Provided that when more than one gift has been received from the same person or organisation within a period of twelve months, the matter shall be reported to the Competent Authority if the aggregate value of the gifts exceeds rupees five thousand.

(4) Save as otherwise provided in these regulations, no workman of the NDDB shall accept or permit any member of his family or any other person acting on his behalf to accept any gift from any person or organisation having official dealings with the NDDB.

Explanation :

The expression "gift" shall include free transport, board, lodging or other service or any other pecuniary advantage when provided by any person other than a near relative or a personal friend having no official dealings with the employee.

(5) Every workman of the NDDB shall avoid acceptance of lavish or frequent hospitality from any individual or firm having official dealings with him.

24. Investment, lending and borrowing.—No workman shall, save in the ordinary course of business with a bank, the Life Insurance Corporation or a firm of standing, borrow money from or lend money to or otherwise place himself under pecuniary obligation to any person with whom he has or is likely to have official dealings or permit any such borrowing, lending or pecuniary obligation in his name or incurring of any such obligations for his benefit or for the benefit of any member of his family.

25. Insolvency and habitual indebtedness.—(1) A workman of the NDDB shall avoid habitual indebtedness unless he establishes to the satisfaction of the Competent Authority that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his control and does not proceed from extravagance or dissipation.

(2) A workman of the NDDB who applies to be, or is adjudged or declared insolvent shall forthwith report the fact to the Competent Authority.

26. Movable, immovable and valuable property.—

(1) No workman shall, except with the previous sanction of a Managing Director, enter into any transaction concerning any immovable or movable property with any person or organisation having official dealings with the workman or his subordinate.

(2) A workman on his first appointment to the NDDB shall submit a return of assets and liabilities in the prescribed form giving the particulars regarding:—

- (a) the movable property inherited by him, or owned or acquired by him, held by him on lease or mortgage, either in his own name or in the name of any member of his family or in the name of any other person;
- (b) shares, debentures and cash, including bank deposits inherited by him or similarly owned, acquired, or held by him;
- (c) the movable property inherited by him or similarly owned, acquired or held by him if the value of any such property exceeds Rs. 10,000/-; and
- (d) debts and other liabilities incurred by him directly or indirectly.

(3) Every workman shall, whenever called upon to do so submit a return of immovable property inherited, owned or acquired.

27. Property statements.—(1) The Competent Authority may, at any time, by general or special order require a workman to submit, within a period specified in the order a full and complete statement of such movable or immovable property held or acquired by him or on his behalf or by a member of his family as may be specified in the order.

(2) The statement required to be submitted under sub-regulation (1), shall include the details of the means by which or the source from which, such property was acquired.

28. Bigamous marriage.—(1) No workman shall enter into, or contract, a marriage with a person having a spouse living; and

(2) No workman, having a spouse living shall enter into or contract, a marriage with any person.

29. Prohibition of giving or taking dowry.—No workman of the NDDB shall:—

- (1) give or take or abet the giving or taking of dowry; or
- (2) demand, directly or indirectly, from the parents or guardian of a bride or bridegroom, as the case may be, any dowry.

Explanation :

For the purpose of this rule "dowry" shall have the same meaning as it has in the Dowry Prohibition Act, 1961 (28 of 1961), for the time being in force.

30. Consumption of intoxicating drinks and drugs.—Every workman of the NDDB shall strictly abide by any law relating to intoxicating drinks or drugs in force in any area in which he may happen to be for the time being, and he shall:—

- (a) not be under the influence of any intoxicating drink or drug during the course of his duty;
- (b) refrain from consuming any intoxicating drink or drug in a public place;
- (c) not appear in a public place in a state of intoxication;

Explanation :

For the purposes of this rule, public place, means any place or premises (excluding clubs, exclusively meant for members where it is permissible for the member to invite non-members as guests) bars and restaurants, to which the public have or are permitted to have access, whether on payment or otherwise.

31. Misconduct.—Without prejudice to the generality of the term "Misconduct", the following acts of omissions and commissions shall be treated as Misconduct, namely:—

- (1) insubordination or disobedience of superior, whether alone or in combination with others or instigation thereof or any such act;
- (2) striking work either singly or with other workmen and employees in contravention of these regulations or any other law for the time being in force, or inciting any workman or other employee to strike work;
- (3) theft, fraud or dishonesty or wilful damage, or causing loss in connection with the business activity or of goods or property of the NDDB or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or any other organisation of NDDB or Project;
- (4) taking or giving bribe or any type of illegal gratification whatsoever or accepting of valuable presents, or borrowing of money from a subordinate or any other person having dealings with NDDB or related organisation or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or Projects;
- (5) having himself or on his behalf by another person pecuniary resources or property disproportionate to the known sources of the workman which he cannot satisfactorily account for;
- (6) absence without leave or overstaying the sanctioned leave without obtaining permission from or condonation by the Competent Authority;
- (7) habitual late attendance or absence from seat or place of work without cause;

- (8) collection or canvassing for collection of any money within the premises of the NDDB for any purpose not approved by a Managing Director;
- (9) drunkenness or riotous or disorderly or indecent behaviour while in the premises of NDDB, or outside such premises where such behaviour is related to or connected with the employment or impact on the discipline;
- (10) commission of any act which amounts to criminal offence including offence involving moral turpitude;
- (11) distribution or display within or outside any of the premises of the NDDB, of any newspapers, hand bills, pamphlets, play cadrs, banners, unauthorised badges in writing or pasting slogans or other abusive words on the walls or elsewhere in the premises of the NDDB;
- (12) engaging in any private work or trade (with or without materials) whether from within or outside the premises of NDDB or engaging in any other employment, trade, profession, calling (whether for profit or not) while in the service of the National Dairy Development Board;
- (13) neglect of work or negligence in the performance of duties;
- (14) attending or holding meetings or collecting money for whatever reasons inside the premises of the NDDB without authorisation;
- (15) failure to observe safety instructions, interference or tampering with or removal of properties of NDDB;
- (16) sleeping while on duty;
- (17) use of insulting or abusive language, assault or threat of an assault, intimidation or coercion within or outside the precincts of the NDDB against any workman, employee or any other person authorised to work in the NDDB and any such act outside the premises having impact or effect on the discipline of the NDDB;
- (18) disclosure by a workman to any unauthorised person any information regarding the working of process or business of the NDDB which comes into his possession or his notice during the course of his employment in the NDDB;
- (19) interference with work of any other workman or other employee or person in a manner prejudicial to the interests of the NDDB;
- (20) gambling within the premises of the NDDB;
- (21) the sale or canvassing the sale of tickets or chances in lottery or raffles within the premises of the NDDB;
- (22) deliberate delaying of production or process or of the carrying out of orders;
- (23) soliciting or seeking any outside employment or office, scholarship, travel grants, fellowships (whether stipendary or honorary), without the previous sanction of the Competent Authority;
- (24) engaging in trade, including money lending or borrowing, within the premises of the NDDB;
- (25) unauthorised possession of any lethal weapon in the premises of the NDDB;
- (26) allowing an unauthorised person to operate any machine, apparatus or vehicle of NDDB or operating the same unauthorisedly;
- (27) refusal to accept or take notice of any chargesheet, order of any other communication served either in person or in due course by post or by notification on the notice board of NDDB;
- (28) conviction by a court of law for any criminal offence including offence involving moral turpitude;
- (29) deliberately making a false statement before a superior;
- (30) proxy registering of attendance or abetting in the act of registering attendance by any other workman or employee;
- (31) picketing or demonstrating within the premises of the NDDB or its approaches and near about places;
- (32) disfigurement, destruction or alteration of any records of NDDB or defacement or the forging of the signature of any person;
- (33) impersonation;
- (34) indulging in political activity during working hours within the premises of NDDB or in any other manner violating the provisions of the regulations by being a political worker or otherwise;
- (35) furnishing false information regarding name, age, father's name, qualification, ability or previous service or any other matter germane to the employment at the time of employment or when physical fitness examination record is made;
- (36) failure to return of cash or property of the NDDB on or before the stipulated period;
- (37) failure to attend to work on Sundays or holidays when required to do so;

- (38) making a false statement or refusing to give testimony when an incident or other matter is being investigated;
- (39) wilful neglect or failure to report occurrences or incidents likely to endanger life or property in the premises of NDDB;
- (40) using or recommercialisation of any invention, discovery or patent invented, discovered or patented, as the case may be, by him or by any other employee, in the course of employment in the NDDB, to the benefit of himself, or of any other person, firm or corporation;
- (41) any act of bad faith against NDDB or any act which is prejudicial to the interest of NDDB;
- (42) absence from appointed place of work without permission or without sufficient cause;
- (43) commission of any act subversive of discipline or good behaviour;
- (44) organizing agitations or participating in agitations using abusive, slanderous or indecent language against the management of the NDDB or against any official or other employee or group of officials or other employees of NDDB;
- (45) unauthorised use of housing quarters, land or other property of the NDDB;
- (46) soliciting or collecting contributions, funds for any purpose whatsoever at any time from within the premises of the NDDB without prior permission of the Competent Authority;
- (47) canvassing for a political party or union membership within the premises of the NDDB;
- (48) refusal to accept transfer from one department, division, place, or post to another, or failure to comply with any transfer order issued by the Competent Authority;
- (49) writing anonymous letters criticising any workman or other employee (or generally the superiors) of the NDDB or making false report against them;
- (50) spreading false rumours or giving false information likely to bring disrepute to the NDDB;
- (51) failure or refusal to make a declaration of fidelity or secrecy;
- (52) failure to wear uniform while on duty, if provided by the NDDB, and wearing the uniforms while not on duty; or
- (53) abetment of or incitement to commit any act of misconduct;

- (54) in any manner violating any of the provisions of these regulations or any other regulations or any order or directions made in accordance therewith;
- (55) slowing down of work or abetment or instigation thereof, or inciting, abetting or aiding illegal work stoppage either alone or in combination within any other employee;
- (56) taking leave on false ground.
- (57) taking or copying for personal use, notes, drawings, sketches, photographs or other information or from official papers.

Note :

In this regulation, "habitual", means commission of any act on three or more occasions in a period of three consecutive months or six times in a period of twelve preceding months from the last omission or commission.

32. Suspension.—(1) The Appointing Authority or any other Competent Authority may place a workman under suspension:—

- (a) where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending; or
- (b) where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial; or
- (c) in the opinion of such Authority the employee is engaged in any activity which is prejudicial to the public order or the interest or security of the State.

(2) Every workman who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding 48 hours, shall be deemed to have been suspended with effect from the date of detention, by the Appointing Authority or any other Competent Authority and shall remain under suspension until further orders.

(3) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon a workman under suspension is set aside on appeal or review under these regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(4) Where any order imposing a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement made against a workman, is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law, and the Disciplinary Authority, on a consideration of the circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the workman shall be deemed to have been placed under suspen-

sion by the Appointing Authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

(5) Every order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the Authority which has made or is deemed to have made the order or by any Authority to which the Authority is subordinate.

33. Subsistence Allowance.—(1) Every workman under suspension, shall, during the period of suspension, be paid the subsistence allowance at the following rates, namely,—

- (a) where the enquiry contemplated or pending is departmental the subsistence allowance shall for the first ninety days from the date of suspension be equal to one half of the basic salary, dearness allowance and other compensatory allowances to which a workman would have been entitled if he were on leave with pay ;
- (b) if it is a case of departmental enquiry and the same gets prolonged with the workman continuing to be under suspension for the period exceeding ninety days, the subsistence allowance shall for such period of excess be equal to three-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances :

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the workman, the subsistence allowance shall for the period in excess of ninety days be reduced to one-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(2) Every workman under suspension, in a case where the enquiry is by an outside agency or where criminal proceedings are under investigation or trial, shall be entitled for the first one hundred and eighty days from the date of suspension, subsistence allowance equal to one-half of his basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances to which the workman would have been entitled if he were on leave, and if such enquiry or criminal proceedings get prolonged with the workman continuing to be under suspension, the subsistence allowance for the period of such excess shall be equal to three-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances :

Provided that where such enquiry or criminal proceedings get prolonged beyond the period of one hundred and eighty days, for reasons directly attributable to the workman, the subsistence allowance shall be reduced to one-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(3) If a workman is arrested by the police on a criminal charge and bail is not granted no subsistence allowance is payable :

Provided that on grant of bail later, if the Competent Authority decides to continue the suspension, the workman shall be entitled to subsistence allowance from the date of the granting of bail.

(4) The payment of subsistence allowance under these regulations is subject to a written declaration by the workman concerned that he is/was not engaged in other employment, business, profession or vocation during the period of suspension and the payment of the subsistence allowance shall be subject to the officer concerned not taking any employment during the period of suspension.

34. Treatment of the period of suspension.—(1) When the suspension of a workman is held to be unjustified or not wholly justified, or when an employee who has been dismissed, removed or suspended is reinstated, by the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, such Authority may grant to him for the period of his absence from duty,—

- (a) if he is honourably acquitted, the full pay and allowance to which he would have been entitled to if he had not been dismissed, removed or suspended less the subsistence allowance granted ;
- (b) in any other case, such proportion of pay and allowance as the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority may specify.

(2) In a case falling under clause (a) of sub-regulation (1), the period of absence from duty will be treated as period spent on duty, and in a case falling under clause (b), the period of absence will not be treated as a period spent on duty unless the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, so directs.

35. Penalties.—The following penalties may be imposed on a workman as hereinafter provided, for misconduct committed by him, or for any other good and sufficient reasons, namely :—

(1) Minor penalties—

- (a) censure ;
- (b) fine ;
- (c) withholding of increments of pay with or without cumulative effect ;
- (d) withholding of promotion ;
- (e) recovery from the pay or from any other amount due to a workman of the whole or part of any pecuniary loss caused to NDDB by his breach of any order or due to negligence or otherwise.

(2) Major penalties

- (a) reduction to lower service or post, or to a lower pay scale, or to a lower stage in a pay scale;
- (b) compulsory retirement;
- (c) removal from service;
- (d) dismissal.

Explanation :

The following shall not amount to penalty within the meaning of this regulation, namely :—

- (i) stoppage of a workman at the efficiency bar in a time scale, on the ground of his unfitness to cross the bar;
- (ii) non-promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of a workman, to a higher post for which he may be eligible for consideration but for which he is found unsuitable after consideration of his case;
- (iii) reversion to a lower grade or post, of a workman officiating in a higher grade or post, on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct;
- (iv) reversion to his previous grade or post, of a workman appointed on probation to another grade or post, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his appointment;
- (v) compulsory retirement, withholding of Leave Travel Concession and any other action in accordance with the provisions of NDDB Workmen (Appointment, Pay and Allowances) Regulations 1988;
- (vi) termination of service—
 - (a) of a workman appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms of his appointment;
 - (b) of a workman appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract of agreement on the expiration of the period for which he was appointed or earlier in accordance with the terms of his appointment;
 - (c) of a workman appointed under a contract or agreement in accordance with the terms of such contract or agreement, or on violation of any of the terms thereof;
 - (d) of any workman on reduction of establishment or consequent on redundancy;
 - (e) of any workman on loss of lien;

(f) on continued ill-health of the workman or where he is found medically incapacitated or otherwise medically unfit in accordance with these regulations.

(vii) absence without justification and consequences thereof as provided in regulation 9 and 22 of NDDB Workmen (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

36. Disciplinary Authority.—The Disciplinary Authority, which shall be the Appointing Authority or any Authority higher than it, may impose any of the penalties on the workman as specified in regulation 35.

37. Procedure for imposing minor penalties.—(1) Where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in clause (1) of regulation 35, the workman concerned shall be informed in writing of the allegations and the charges of misconduct or misbehaviour against him and where his past service record is also relied upon a copy of his past service record as well be given an opportunity to submit his written statement of defence within the specified period not exceeding fifteen days and the defence statement, if any, submitted by the workman, shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing orders.

(2) The record of proceedings shall include—

- (a) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to the workman;
- (b) his defence statement, if any;
- (c) the orders of the Disciplinary Authority together with the reasons thereof; and
- (d) past service record wherever the same is relied upon.

38. Procedure for imposing major penalties.—(1) No order imposing any of the major penalties specified in clause (2) of regulation 35 shall be made except after an enquiry is held in accordance with this regulation.

(2) Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for enquiring into the truth of any allegations and charges of misconduct against a workman, it may itself enquire into or appoint any other person as it deems fit (hereinafter called the Enquiring Authority) to enquire into the truth thereof.

(3) A charge sheet stating the allegations and charges shall be given to the workman concerned and shall be given an opportunity to explain in writing within the period specified. If no explanation or reply is received from the workman concerned within the specified period, it shall be presumed that employee has accepted the charges.

(4) If the allegations of the charges are denied by the workman, the enquiry may be held by the

Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as the Enquiring Authority.

(5) On receipt of the written explanation of the workman, or if no such statement is received within the time specified, an enquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as an Enquiring Authority under sub-regulation (2) :

Provided that it may not be necessary to hold an enquiry in respect of the charges admitted by the workman in his written explanation, the Disciplinary Authority shall, however, record its findings on each such charge.

(6) Where the Disciplinary Authority itself enquires or appoints an Enquiring Authority for holding an enquiry it may, by an order, appoint a person to be known as the "Presenting Officer" to present the case in support of the charges.

(7) The workman may take the assistance of any other employee (who is not a co-worker or who has no on hand any other disciplinary proceeding or against whom there is no other disciplinary proceeding or criminal proceedings) working in the same department or the regional office in the same town as the case may be. He will have no right to engage a legal practitioner in such enquiry except where the presenting officer is a legally trained person.

(8) On the date fixed by the Enquiring Authority, the workman shall appear before that Authority at the time, place and date specified in the notice, when the Enquiring Authority shall ask the workman whether he pleads guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the charges, the Enquiring Authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the workman concerned thereon and return a finding of guilt in respect of those charges to which the workman concerned pleads guilty.

(9) If the workman does not plead guilty, the Enquiring Authority shall adjourn the case to a later date not exceeding fifteen days.

(10) The workman shall, while submitting a list of documents or witnesses, explain in writing the relevance of the same and, if the Enquiring Authority is satisfied that the documents or witnesses are not relevant to the charges under enquiry, the Enquiring Authority shall not permit the production of documents or examination of the witnesses. The Enquiring Authority will briefly report his reasons for disallowing the production of documents or examination of witnesses.

(11) The production of documents which will be against the public interest or the interest of the institution shall not be permitted.

(12) (a) On the date fixed for the enquiry, the oral and documentary evidence by which the charge is sought to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority and the witnesses shall be examined by Enquiring Authority or the

Presenting Officer as the case may be, and may be cross-examined by or on behalf of the workman.

(b) The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witness on any points on which they have been cross-examined, but not on a new matter, without the leave of the Enquiring Authority.

(c) The Enquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

(13) The Enquiring Authority may, at its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness and in every such case the workman shall be given opportunity to inspect the documentary evidence, if any, before it is taken on record, or as the case may be, to cross-examine the witness, who has been so summoned.

(14) (a) When the Disciplinary Authority has presented the evidence, the workman may be required to state his defence, orally.

(b) If the defence is made orally, it shall be recorded and the workman shall be required to sign the record.

(c) A copy of the statement of defence field or recorded shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(15) (a) The evidence on behalf of the workman shall then be produced and in doing so, the workman may examine himself in his own behalf if he so desires.

(b) The witnesses, if any, produced by the workman shall then be examined and shall be liable to cross-examination, re-examination and examination by the Enquiring Authority in the same manner as applicable in relation to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(16) The Enquiring Authority may, after the workman closes his case, and shall, if the workman has not examine himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the workman to offer his explanation on any such circumstance appearing in the evidence against him.

(17) The Enquiring Authority may, after completion of the evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(18) If the workman does not appear in person, or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of the regulations, the Enquiring Authority may hold the enquiry ex parte.

(19) Whenever any Enquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an enquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another Enquiring Authority which has, and which exercises, such

jurisdiction, the Enquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by his predecessor and partly by itself :

Provided that if the succeeding Enquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interests of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses.

(20) After the conclusion of the enquiry, a report shall be prepared and submitted to the Disciplinary Authority.

(21) The Disciplinary Authority or the Enquiring Authority, as the case may be, shall complete the proceedings as far as may be within three months from the date of issue of the chargesheet.

39. Action on the enquiry report.—(1) The Disciplinary Authority having regard to the findings on all or any of the charges and the past service record, after giving the concerned employee a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, make an order imposing penalty.

(2) If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the charges, is of the opinion that the same has not been made out, it may pass an order exonerating the workman concerned.

(3) The Disciplinary Authority, shall if it disagrees with the findings of the Enquiring Authority on any of the charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, to the effect that the evidence on record is sufficient for the purpose, and make an order imposing any minor penalty and if the same is not felt adequate under the circumstances, proceed under sub-regulation (4).

(4) The Disciplinary Authority, if it is not itself the Enquiring Authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case to the Enquiring Authority for fresh or further enquiry and report thereon, and the Engineering Authority shall thereupon proceed to hold further enquiry, as far as may be, according to regulation 38.

40. Communication of orders.—Every order made by the Disciplinary Authority after enquiring under regulation 37 or regulation 38 shall be communicated to the workman concerned, who shall also be supplied with a copy of the report of enquiry, if any.

41. Common Proceedings.—Where two or more workmen or a workman and other employees together are involved in any case of misconduct, the Authority competent to impose a major penalty on all such persons, may make an order directing that the disciplinary proceedings against all of them may be taken in common proceedings and that Authority may function as the Disciplinary Authority for the purpose of such common proceeding.

42. Special procedure in certain cases.—Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in regulation 35(2) in any of the following circumstances :

- (i) on the strength of facts or conclusions arrived at after a judicial trial or where the workman has been convicted on a criminal charge ; or
- (ii) where the Disciplinary Authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to hold an enquiry in the manner provided in these regulations ; or
- (iii) where in the interest of the security of the National Dairy Development Board or of the State, it is not expedient to continue the workman in the Service.

43. Appeal.—(1) An appeal over any decision of the Disciplinary Authority, imposing penalty under regulation 37 or 38 or regulation 42 may be made to the Chairman and if the decision is that of the Chairman, to the Board.

(2) Every appeal shall be preferred within one month from the date of communication of the order appealed against and shall be addressed to the Appellate Authority and submitted to the Authority whose order is appealed against.

(3) The Authority whose order is appealed against shall forward the appeal, together with its comments and the records of the case, to the Appellate Authority within fifteen days of receipt of the appeal.

(4) The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders, within ninety days of the date of appeal, confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty, or remitting the case to the Authority which imposed the penalty or to any other Authority with such direction as it may deem fit.

(5) Where the Appellate Authority proposes to impose a major penalty specified in regulation 35(2),

- (a) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has not already been held, the Appellate Authority shall direct that such enquiry be held and after considering the record of enquiry pass such orders as it may deem proper.
- (b) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has already been held, the Appellate Authority shall give a show cause notice to the workman as to why the enhanced penalty should not be imposed on him, and pass a final order after taking into consideration the representation, if any submitted by the workman.

44. Review.—Notwithstanding anything contained in these regulations, the Board may, on its own motion or otherwise, call for the records of any case relating to disciplinary proceedings within one hundred and eighty days of the date on which the final order is made, and—

- (a) confirm, modify or set aside the order;
- (b) impose any penalty or set aside, reduce, confirm or enhance the penalty imposed by the order;
- (c) remit the case to the Authority which made the order or to any other Authority directing such further action or enquiry as it considers proper in the circumstances of the case; or
- (d) pass such other order as it may deem fit:

Provided that in every case where the Board proposes to enhance the penalty, and such enhanced penalty is a major penalty specified in regulation 35(2) :

- (i) in a case where the enquiry as provided in the regulation has not been held, the Board shall direct that such enquiry be held, and after considering the record of the enquiry, pass such orders as it may deem proper;
- (ii) in a case where the enquiry has already been held in accordance with the provisions of regulation 37, the Board shall give show cause notice to the workman as to why the enhanced penalty should not be imposed upon him, and pass orders after considering the representation, if any, submitted by the workman.

45. Effect of criminal proceedings.—(1) For the removal of doubts it is declared that the pendency of any criminal proceedings, by way of investigation or otherwise, against a workman in relation to any conduct, shall not be a bar to the commencement or continuation of disciplinary action against the workman even in respect of that conduct.

(2) Notwithstanding anything contained in these regulations, where a workman is convicted of a criminal offence involving moral turpitude or where the conviction results in imprisonment of the workman, his services may be terminated by the Competent Authority on that very ground.

(3) Every workman who is involved or charged with criminal offence, and as a result thereof has to be absent from duty, shall not be entitled to pay and allowances for the period.

46. Services of order, notices, etc.—(1) A workman shall be deemed to have been given proper written notice by the NDDB, if given in any of the following manners :

- (i) by handing over to him written communication anywhere on the NDDB premises;

(ii) by sending the communication to him by registered post on the last known address in NDDB's records.

(2) An acknowledgement of receipt from the last known address of the registered post with acknowledgement will be considered as sufficient and personal service of a communication for the purpose of these regulations.

(3) Where any communication is required to be served on a workman it shall be sufficient service, in the case of refusal by the workman to accept the same, if he is told verbally the substance of the matter in presence of any two persons, other than the person serving the communication and if such communication relates to an enquiry and the officer so intimated fails to be present, the enquiry may be concluded ex parte.

47. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

48. Interpretation regarding common proceedings.—Where common proceedings have been held under this Chapter, in relation to any workman and other employee, the provisions thereof shall mutatis mutandis apply as if for the word "workman" the words "workman or other employees" has been substituted.

49. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the workmen as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Any act or omission which, before the commencement of these regulations, was a Misconduct under the provisions which have ceased to have effect by virtue of sub-regulation (1) shall be deemed to be a Misconduct under these regulations and action may be taken in respect thereof.

(3) Every departmental proceeding commenced or initiated by the Management or appeal by a workman which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(4) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any workman to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(5) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any

direction or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (38 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof;

- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any workman as envisaged in the provisions of the said Act;
- (c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(6) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of workmen.

(7) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned workman on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(8) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which corresponding regulations have not been made under these regulations or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them are yet to be made by the Board or by the Chairman.

(9) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of workmen) applicable to the workmen of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the Concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

50. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any workman or class of workmen from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

51. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version thereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

राष्ट्रीय दूरी विकास बोर्ड अधिकारी (आनंद, अनुगमन तथा नियम) विनियमन, 1988 ।

म. श्री. ई.एल.: एन.डी. ई.वी. ८८-राष्ट्रीय दूरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) की धारा 48 के अन्तर्गत उन प्रकृति विवरियों पर इस और से अन्य गणित प्रदान करने वाली मर्मांशितियों का प्रयोग करते हुए उक्त अधिनियम की धारा 40 के अनुगमन नियमक मंडल के पायों वा निष्पादन करते हुए राष्ट्रीय बोर्ड के अध्यक्ष नियमित विनियमन बनाते हैं, अर्थात्:—

अध्याय- 1

प्रारम्भिक

1. मंडिन ग्रन्तक पर्याय आमने

(i) इन विनियमों को राष्ट्रीय दूरी विकास बोर्ड अधिकारी (आनंद, अनुगमन तथा अधीन) विनियमन, 1988 के ताप्त से जाना जाएगा।

(ii) ये भारत के शासक व मंडिन के प्रकाशन तिथि को प्रत्यक्ष होंगे।

2. विनियाय

(1) मविवा करार या नियुक्ति आदेश, प्रतिनियुक्ति या संकेतमेट की खर्ची में अन्यथा स्पष्टतया उपक्रमित दिनि के अतिरिक्त ये विनियमन राष्ट्रीय दूरी विकास बोर्ड के प्रत्येक अधिकारी पर लागू होंगे।

(2) योंका समाधान के लिए पहले वांचित किया जाता है कि प्रत्येक

(क) प्रश्निधित प्रक्रक, या

(ख) पूरक प्रक्रक, या

(ग) प्रायोगिक परियोजना,

की संबंधित पृथक पहचान जारी रखेंगी भारत ये विनियमन नियमित विनियमन गर लागू न कर्ता होंगे।

(i) किसी अविक्ष पर जो उसमें नियोजित है जब तक कि बोर्ड द्वारा प्रत्येक प्रक्रक या परियोजना से संबंधित अन्यथा तिर्यक न निया जाए, या

(ii) किसी पूरक कम्ती में नियोजित घटक पर नियम राष्ट्रीय बोर्ड सहभागी है।

(j) उक्त विनियमन (2) में किसी बात के गमविष्ट होने हुए भी भी राष्ट्रीय बोर्ड के प्रत्येक प्रक्रक, पूरक कम्ती, पूरक प्रक्रक या प्रायोगिक परियोजना का कार्यभार नीचा गया है, इन विनियमों के उपबन्धों में शामिल होंगे।

3. परिमितियां

(1) इन विनियमों में जब तक कि मंडिन से प्रयोग अन्यथा अनेकिता न हो,—

(क) "अधिनियम" से अनिप्राय राष्ट्रीय दूरी विकास बोर्ड अधिनियम 1987 (1987 का 37) में है।

(ख) "नियुक्ति ग्राहिकारी" किसी अधिकारी के मंडिन में हमका अभिभाव उक्त अधिकारी द्वारा धारण किए गए पद या उक्त अधिकारी पर लागू होने वाले प्रैद में नियुक्ति करने वाले असमिन समय के समान अधिकारी या अधिकारी में है।

(ग) "प्रायोगिक" में अध्यक्ष, प्रबन्ध तिर्यक या इस प्रयोगतावाले मिशन कोई गल्प अधिकारी असमिन है।

(प) "बोर्ड" से भवित्राय राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के निवेशक मंडल से है।

(इ) "प्रध्यक्ष" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के भवित्र जो इसके पूर्ण कानूनिक कार्यसालक हैं और जब तक प्रध्यक्ष द्वारा पद धारण किया जाए, जिन्होंने कि नियुक्त विन तक धारण किया था (जिन्हें कोई बेतन देय नहीं था) वह एक अवैधिक पद माना जाएगा जिसके लिए बेतन युगलान कुछ नहीं होगा और भव्य सभी शर्तें जिसमें भर्ती और परिवृत्ति वह होगी जिसका निर्धारण केन्द्रीय सरकार करेगी।

(ख) "सक्षम प्राधिकारी" किसी प्रधिकारी या किसी मामले के संबंध में यथा स्थिति, इसका भवित्राय बोर्ड या भवित्र या भव्य किसी प्राधिकारी से है कि जिसे बोर्ड या अध्यक्ष ने उस प्रधिकारी या मामले यथास्थिति के संबंध में शक्तियां प्रत्यायोजित की हैं।

(द) "कर्मवारी" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रधिकारी या कामगार।

(ज) "सरकार" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रधिकारी।

(म) "सरकारी सेवक" भर्ती वह व्यक्ति जो किसी सेवा का सदस्य है और जो केन्द्र या किसी राज्य सरकार के प्रधीन सिविल पद धारण करता है जिसमें विदेश सेवा के व्यक्ति भी सम्मिलित हैं।

(ब) "लेयन" भर्ती ऐने अधिकारी का अधिकार जो पहले स्थायी स्तर पर नयुक्त या और तेवे समाप्ति पर तुरन्त या अनुपस्थिति की प्रवृत्ति या प्रवृत्तियों के समाप्ति होने पर उसका येष्ट पद बना रहे।

(ट) "महीना" भर्ती वित्ती कैमेंडर द्वारा निर्धारित महीना।

(ठ) "प्रबन्ध निवेशक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड का प्रधिकारी जिसे राष्ट्रीय बोर्ड के प्रबन्ध निवेशक के रूप में नियुक्त किया गया है।

(ड) "प्रबन्धित एकक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड द्वारा प्रबन्धित एकक मगर इसके स्वामित्व में नहीं जिनमें निम्नलिखित सम्मिलित हैं।

1. सावरमती आषम गोशाला,

2. सुगम डेरी,

3. मदर डेरी, कलकत्ता,

4. पटना डेरी, -प्रोजेक्ट,

5. आवनगर वेजिटेवल प्रोजेक्ट्स युनिट,

6. रीहातक डेरी प्रोजेक्ट,

7. राष्ट्रीय वृक्ष मित्र सहयोग,

8. सूरत ए पी एस,

(इ) "राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड" या "ठोड़विबोर्ड" भर्ती द्वारा 4 के अन्तर्गत गठित नियमित निकाय।

(ण) "प्रधिकारी" भर्ती राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रधिकारी जो कामगार नहीं है और औद्योगिक विवाद प्रधिनियम, 1947 (1947 का 14) के प्रधीन या कोई नियमित समय के लिए किसी अन्य कानून के अन्तर्गत नहीं है।

(त) "स्फानाप्रभ" भर्ती किसी प्रधिकारी द्वारा प्रस्थायी व्यवस्था के अन्तर्गत किसी अन्य पद पर कार्यनिवादन करना।

(थ) "संगठन" में कर्म भी सम्मिलित है।

(इ) "प्रायोगिक परियोजना" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड द्वारा की गई ऐसी परियोजनाएं जिनमें बैकल्पिक भवित्व कीशल का प्रबल्लन होता है जो कि इन विनियमों के प्रारम्भ तक निम्नलिखित के नाम से हैं।

१. कफ और तरकारी एकक।
२. वृक्ष उत्पादक सहकारी परियोजना।
३. गमक परियोजना।
४. मानीण विद्युत् सहकारी परियोजना।
५. मरस्यपालन परियोजना।

(ध) "नियमित प्रधिकारी" भर्ती वह प्रधिकारी जो एक नियमित पद पर नियुक्त है तथा जिसे तत्प्रवात् लिखित रूप से पुष्टीकृत किया गया है।

(न) "व्यक्तिगत बेतन" भर्ती प्रधिकारी को दिया गया प्रतिरिक्ष बेतन।

(क) बेतन वृद्धि के चलते नियमित पद येष्ट बेतन की हानि को बचाने के लिए या अनुप्रासनिक मामले को छोड़कर भव्यता येष्ट बेतन हास के लिए या,

(ल) अपवादात्मक परिस्थितियों में विशेष धारार पर।

(प) "धारा" भर्ती प्रधिनियम की धारा।

(फ) "पूरक कम्पनी" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड का पूरक एकक/परियोजन। जिसे कम्पनी प्रधिनियम, 1956 (1956 का 1) के प्रत्यंगत पंजीकृत किया गया है और इसमें निम्नलिखित सम्मिलित है।

दिनुस्तान एकिंग कम्पनी लिमिटेड;

(ब) "पूरक एकक" भर्ती राष्ट्रीय बोर्ड के स्वमित्व की पूरक या एकक चाहे वह इसके द्वारा प्रबन्धित हो या नहीं तथा इसमें निम्नलिखित सम्मिलित है।

1. मधर डेरी, दिल्ली।

2. ईडियन डेरी भक्तीनरी कंपनी,

3. ईडियन इम्नुलॉनिजिकल्स,

(म) "प्रशिक्षणार्थी" भर्ती सीबने वाला, जिस किसी नाम से भी संबोधित हो, और जो, प्रशिक्षण के लिए हो तथा विशेष कारार के अव्यार पर दृति के बिना या दृति पर हो तथा उसे राष्ट्रीय बोर्ड का कर्मचारी नहीं माना जाएगा।

(म) "अनियमित प्रधिकारी" अ ति वह प्रधिकारी जो,

(i) उस कार्य के लिए अस्थायी रूप से नियुक्त किया गया हो तथा जिसे सीमित अवधि से समाप्त होने को आगा हो, या

(ii) जिसे अस्थायी रूप से अतिरिक्त प्रधिकारी के रूप में अस्थायी कार्यपाद के चलते लिया गया हो;

(य) "कामगार" भर्ती कोई व्यक्ति जिसे राष्ट्रीय बोर्ड में हस्त, अकुशल, कुशल, तकनीकी, संचालन, किरानी या पर्यावरक कार्यों के लिए भागे पर या पुरस्कार पर नियुक्त किया गया है और नियोजन की भाँति स्पष्ट अनुसन्धान हों या नहीं, वगर निम्नलिखित प्रधिकारी हो संभवनि, नहीं करती;

(i) शो प्रबन्धकार्य या प्रशासनीय स्तर पर नियुक्त है, या

(ii) जो--

(क) पर्यवेक्षक के रूप में नियुक्त है और जिसे प्रतिनांस एक हजार ल: सौ रुपये से अधिक "मजदूरी" मिलती है, या

(ख) प्रबन्धकार्य स्वयम का कार्य करता हो भले ही वह उसके कार्य-कालांकों का स्वभाव हो या उसे इसके लिए प्रत्यायोजित शक्तियों प्रयोग की गई है।

व्याख्या :—इस खण्ड में "मजदूरी" का वही अर्थ होगा जो औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (1947 का 14) के अन्तर्गत बहुमान समय के लिए लागू है।

(2) उस सभी शब्दों और अभिधर्मों का जिसने इन विनियमों में प्रयुक्त किया गया है किस्तु परिभ्रमित नहीं किया गया है मगर अधिनियम में प्रयोग किया गया है, वही अर्थ होगा जो उसने क्रमशः अधिनियम के अन्तर्गत दिया गया है।

अध्याय-II

आज्ञान, अनुशासन स्था अवयव

4. विनियमों द्वारा दिए का पालन करने का वायित्व :

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड का प्रत्येक अधिकारी इन विनियमों तथा किसी अन्य विनियम, अधिनियम के अन्तर्गत या के द्वारा को गई योजना या आदेश, जो उस पर लागू होते हैं, का पालन करने के लिए हर सन्दर व्याध होगा तथा इस भूल वायित्व की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव डाले जिना हर समय—

(क) परम सत्यनिष्ठा बनाए रखेगा;

(ख) कर्तव्यनिष्ठा विद्याएगा तथा अधिकारिक अद्वेषों का पाला करेगा एवं वरिष्ठ के सभी अद्वेषों का पाला करेगा।

(ग) निष्ठा एवं गोपनीयता बनाए रखेगा;

(घ) ऐसा कोई कार्य नहीं करेगा जो राष्ट्रीय डेरी विभाग बोर्ड के अधिकारी के लिए अनुचित माना जाएगा; तथा

(ङ) बहुमान समय में उसके नियंत्रण या प्राधिकार के अन्तर्गत सभी अधिकारियों एवं अन्य कर्मचारियों को सत्यनिष्ठा एवं कर्तव्यनिष्ठा को सुनिश्चित रखने के लिए मध्ये संबंध बनाए रखेगा।

5. गोपनीयता बनाए रखने का वायित्व :

प्रत्येक अधिकारी गोपनीयता बनाए रखने के लिए शाइर होगा, तथा उपने द्वारा की गई निष्ठा और गोपनीयता को धोरणा का सर्वों से रानी करेगा एवं अपने कर्तव्यों का पालन करते समय या उसके अन्तर्गत आदेशों जानकारी में आने वाली किसी सूचना को प्रकट नहीं करेगा चुक्ति, इसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड पर किसी भी प्रकार की उल्लंघन या सकारी है या उस पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है तथा यह प्रतिकूल सेवा नियुक्ति या अन्यथा सेवा समापन के पश्चात् भी प्रत्येक अधिकारी पर लागू रहेगा।

6. कुछ कार्यों के लिए गोपनीयता अनुपस्थित अवधियाँ :

(i) प्रत्येक अधिकारी को कोई कार्य या पद, जिसका उल्लेख अधिभ उसके कर्तव्यों को व्याप में रखते हुए करेगा, सौंपने से पहले वह सभी, प्राधिकारी द्वारा निर्धारित प्रपत्र में लिखायें, उपस्कर, तथा प्रक्रिया नियमण या अपने कर्तव्यों का निष्पादन करते समय अपने शान में आने वाले किसी अन्य भागमें को पूर्ण गोपनीय रखने के लिए प्रयत्न में जरूर देगा, तथा

यह वायित्व अधिकारी का कार्य निष्पादन समाप्त होने से तक या राष्ट्रीय डेरी का अधिकारी न होने पर भी उस पर लागू रहेगा।

(ii) यदि कोई अधिकारी उप-विनियमन (i) के उपर्योगों का उल्लंघन करते हुए कोई कार्य या अभिधर्मित करता है तो उसके विकास बोर्ड ने वाली किसी अन्य कार्रवाई के बिना किसी पूर्वाग्रह के इस अध्याय में यह भावा जाएगा कि इसमें कार्रवाई की यह मद भी विनियमन 31 में सम्मिलित थी तथा इसके अन्तर्गत उस पर करावार के लिए मुकदमा चलाया जाएगा।

7. सेवा का वायित्व :

राष्ट्रीय डेरी की सेवा में प्रत्येक अधिकारी अपनी सेवाएँ राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड को उपलब्ध कराएगा तथा यह किसी भी कार्य हेतु जिसमें राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से हवागू है, तथा उस स्थान पर एवं उस अधिकारी के लिए कार्य करेगा ऐसा कि उसे समव्यवस्थ पर निवेश दिया जाएगा।

8. कार्य का निष्पादन :

(i) प्रत्येक अधिकारी अपने कार्यालय कार्य को अपनी पूर्ण योग्यता के अनुसार निष्पादन करने के लिए वाध्य होगा तथा आने में प्रदद शक्तियों का प्रयोग अपने पूर्ण विकेत से करेगा।

(ii) जब कोई अधिकारी किसी मामले जिसमें उसे स्वयं कार्य परमें की पक्षित भी गई है या कार्य करने के लिए प्राधिकृत किए गए हैं तो उसके संबंध में अपने वरिष्ठ अधिकारी से अनुबोध प्राप्त कर लेगा है तो वह अधिकारी उस मामले में इस अधार पर किसी उत्तरवायित में विस्तृत की भाँग नहीं कर सकता कि वह मामला वरिष्ठ अधिकारी द्वारा अनुमोदित किया गया था।

9. अनुचित अनुपस्थिति और इसके परिणाम :

(1) किसी अन्य अधिकारी या अधिकारियों के भूमूल के माध्यमिक अवकाश आक्रमिक अवकाश भेना, या इस प्रकार कार्यान्वयन अनुचित अनुशासन हीनता मानी जाएगी और यह दण्डित होगा।

(2) अनुशासन हीनता के लिए लो आने वाली किसी अन्य अनुशासनिक कार्रवाई में किसी पूर्वाग्रह के बिना, अधिकारियों के लिए उप-विनियमन, (1) के अन्तर्गत की परिस्थितियों में अनुसन्धित या उपर्युक्त प्राधिकारी के अनुभोग के बिना यविहो, तो निष्पत्तिवित परिणाम हो सकते हैं जिसमें कि सकल प्राधिकारी द्वारा अन्यथा निर्णय नहीं जाए।

(क) ऐसी अनुपस्थिति अवधि के लिए कोई बेतन या भता पर नहीं होगा।

(ख) यदि सकल प्राधिकारी द्वारा अनुपस्थिति की अवधि धमा नहीं कर दी जाती सो सेवा धम हो जाएगी और अगले बेतन बुद्धि की अवधि अनुपस्थिति अवधि के बराबर धम दी जाएगी।

(ग) ऐसी अनुपस्थिति के अन्तर्गत अधिकारी के हिस्से के अवकाश या हास नहीं होगा, मगर अनुपस्थिति की अवधि को अंजित अवकाश की प्राप्ति प्रयोगनार्थ नहीं मिला जाएगा;

(घ) अधिकारी का पूर्व सेवा काल, प्रयाप्ति नहीं होगा भार, उत्तराने के प्रयोगनार्थ ऐसी अनुपस्थिति को लेके में नहीं लिया जाएगा;

(ङ) छुट्टी यात्रा रिपोर्ट के प्रयोगनार्थ अनुपस्थिति के बाद की अवधि को जब वह पूर्ण छुट्टी पर आया है लेके में निया जाना और अधिकारी को अनुपस्थिति से पहले की जिसी भी अवधि के लिए छुट्टी यात्रा रिपोर्ट में जी अनुमति नहीं दी जाएगी;

(3) उप-विनियमन (1) और (3) के अन्यांत होने वालों का अधिकारी के मामले में प्रबन्ध निवेदक नोटिस देकर अनुपस्थिति की सांकेतिक कारण की मांग करेंगे और उनमें प्राप्त होने की अवस्था में इन पर विवाद कर अनुपस्थिति जैसा कि उप-विनियमन 2 में ही जैसा कह उचित मानी आवेदन जारी करेगा।

(4) उप-विनियमन (3) के अन्यांत प्रबन्ध निवेदक द्वारा किए गए प्रत्येक आवेदन की प्रति अधिकारी के अनुरोध पर उत्तर दें जो मानकी है और अधिकारी आदेश प्राप्ति के 30 दिनों के अन्दर अधिकारी को अपील कर सकता है, जो सभी परिस्थितियों पर विश्वास करते हुए जैसा उचित समझी आवेदन जारी कर सकते हैं और गोपनीय प्रत्येक आवेदन अनिम होगा।

10. बौद्ध बाध्यकारण :

किसी अधिकारी होता राष्ट्रेविवोई में में जैव के लिए नियादित विए गए सभी बौद्ध महात्मा से लागू होंगे, उम अधिकारी के मामले में जो राष्ट्रेविवोई द्वारा विनियोगित या संवर्धित किसी अन्य संगठन में जैव आहता है, यूट द्वी जाएगी, यदि वह उस संगठन के साथ हैं, प्रकार का नया बौद्ध नियादित करता है तो कि राष्ट्रेविवोई के साथ नियादित विवोई की शेष अवधि के लिए वह उस संगठन में कार्य करेगा।

11. समिति शृण्यादि के समझ गवाहन :

(1) उप-विनियमन (3) में उपविनियत के अतिरिक्त काई अधिकारी, बध्यकारण या उसके द्वारा हम और मे प्रतिकृत किसी अधिकारी के पूर्ण अनुभोगन के बिना किसी अधिकारी, समिति या प्रधिकारी द्वारा संचालित प्रृष्ठालै के संबंध में कोई गवाही नहीं देना।

(2) जब उप-विनियमन (1) के अन्यांत काई स्वाकृति प्रदान कर दी गई है तो गवाही देने वाला काई अधिकारी राष्ट्रेविवोई द्वारा विनियोग का संकारण की नीति या किसी आवेदन की अन्वेषना नहीं करेगा।

(3) इस विनियमन में गमाविट काई बात नियन्त्रित पर लागू नहीं होगी—

(क) सरकार, संसद या राज्य विधान मंडल या राष्ट्रेविवोई द्वारा नियुक्त प्रधिकारी के सम्मुच्च नियोगी जो वे में गवाही देना ; या

(ख) किसी व्याधिकारी जाल में गवाही देना ; या

(ग) किसी व्याधिकारी जाल में गवाही देना ; या

12. अधिकारी संस्थान के हित को बढ़ावा देने :

प्रत्येक अधिकारी राष्ट्रेविवोई में ईमानदारी से एवं नियादित कार्य करेगा तथा राष्ट्रेविवोई एवं जिस संगठन में राष्ट्रेविवोई की लूपि है उनके हितों को बढ़ावा देने के लिए भूरख क्रायम करेगा नया ऐसा कोई कार्य नहीं करेगा जिससे राष्ट्रेविवोई की छापि, नीति या बायकम की तुलना पहुँच।

13. चुनाव में भाग लेना नियेत्र

(1) कोई अधिकारी किसी विधायक संघ में अन्य स्वार्थी प्राधिकरण के चुनाव में भाग नहीं ले सकता।

(2) उप-विनियमन (1) में मानविट काई बात किसी अधिकारी के चुनाव में मन देने के उसके अधिकार पर कोई प्रतिकृत प्रभाव नहीं आयेगी तथा जब वह ऐसा चुनाव ही तो वह उस चाल को आकर नहीं देंगा तो यह कि उसके मानविट में मानविट नहीं है तो उसके अधिकारी के चुनाव दिया।

(3) प्रत्येक अधिकारी अन्ये आप को किसी राजनीतिक दल का पूर्ण समय कार्यकरता होने से पूर्ण रूप में अलग रहेगा।

(4) यदि किसी अधिकारी जो इस विनियमन की सीमा के अन्यांत अन्ये के संबंध में कोई प्रवेश उठता है तो उस पर प्रत्येक नियोग अनियम होगा।

14. राष्ट्र एवं संसद के प्रतिकृत कार्यकारी :

कोई अधिकारी भारत को प्रभुत्वा एवं अद्वाद्वा, राज्य को सुरक्षा, विदेशों के साथ सभी संबंधों, सार्वजनिक व्यवस्था के हित के प्रतिकृत किसी कार्यकारी में भाग नहीं लेगा या उन्हें शामिल नहीं होता या नीतिकाल या जिस कार्य से अद्वाद्वा की मानदानि होती है, मानदानि या अवश्य के लिए उक्ताने या राष्ट्रीय द्वेरा विदान गोई के हित के प्रतिकृत कार्य नहीं करेगा।

15. राजनीतिक या अन्य प्रभाव द्वारा अनुशासन :

कोई अधिकारी राष्ट्रीय द्वेरा विकास बोई में अन्यी प्रगति या आवश्य में संबंधित मामलों में अपने हित की बद्दले के लिए अन्ये विष्णु प्रधिकारी की शामिल या अन्य प्रभाव लाने का प्रयास नहीं करेगा।

16. प्रेस या अन्य माध्यम से संबंध :

(1) कोई भी अधिकारी, अध्यन को पूर्व स्वीकृति के बिना किसी भावाचारयत या अन्य प्रधिकार का पूर्ण रूप से या हिस्ते में शामिल नहीं रहेगा, या उनके संगीत पर विवादित करने के लिए उसमें भाग नहीं लेगा।

(2) कोई भी अधिकारी, प्रबन्ध निवेदक या इन और से उनके द्वारा प्राधिकृत किसी अन्य अधिकारी को पूर्व स्वीकृति के बिना किसी रेहियो या दूरवर्त प्रसारण में भाग नहीं लेगा, या किसी समाचार पत्र या प्रधिकार का प्रकाशन में अपने नाम या ग्रन्ती नाम या किसी अन्य अधिकार के नाम में कोई लेख नहीं लिखेगा और उसे काई पत्र लिखेगा।

परन्तु, यदि प्रतारण या योगारण पूर्णतः भावित्व या राजनीति प्रकृति का है तो ऐसे किसी स्वीकृतों की आवश्यकता नहीं होगी।

17. सरकार या राष्ट्रीय द्वेरा विकास बोई को आलोचना :

(1) कोई भी अधिकारी किसी रेहियो या दूरवर्त प्रसारण या अपने नाम अवश्य किसी अन्य अधिकार के नाम से प्रधायित दस्तावेज या प्रेस को भेजे गए पत्र या किसी सार्वजनिक अधिकारी में विधायिका आगव का छोई विवाद महीं देना—

(i) जिससे केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या राष्ट्रेविवोई या इससे संबंधित किसी संस्थान या किसी अन्य सार्वजनिक उपकरण की मानदानि हो या उसमें अस्थिरता आए, या

(ii) जिससे केंद्रीय सरकार या राज्य सरकार या मानवान्वय या उसके संबंध उल्लंघन जाए, या जिससे केंद्रीय सरकार और किसी राज्य सरकार के बीच संबंध उल्लंघन जाए,

(iii) जिससे केंद्रीय सरकार या किसी विदेशी राज्य को सरकार के बीच संबंध उल्लंघन जाए।

(2) इस विनियमन को कोई बात किसी अधिकारी द्वारा राज्य अधिकारियों द्वारा संभवता में गोपनीय संबंधों या गोपनीय संबंधों द्वारा दिया गया व्यापार के विवादों पर लागू नहीं होगा।

18. जामकारी का अधिकृत संत्रिया

(1) कोई भी अधिकारी, अध्यक्ष के फिरी सामान्य या विंगेत आवंग के बिना या उसे सांपि गए कर्तव्यों का सदभाव से निष्पादन करने द्वारा कोई छोड़कर प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई अधिकारिक वस्तुपैदेज या जानकारी किसी अधिकारी या विसी अन्य कर्मचारी या किसी अन्य व्यक्ति, जिसे वह वस्तुपैदेज या जानकारी देने के लिए उसे प्राधिकृत नहीं किया गया है, को यह दस्तावेज या जामकारी संप्रेषित नहीं करेगा।

(2) अधिकृतों में अधिकारिक तथ्यों में सम्बिल आवंगों या डिप्पिण्यों या अन्य जामकारी को उद्धरित करना जिसे प्राप्त करने के लिए अधिकारी प्राधिकृत नहीं है या जिसे वह अपनी अधिकृत सुखाव में रखने के लिए प्राधिकृत नहीं है उसे इस विनियमन के अर्थ के अंतर्गत अनुप्रिकृत जामकारी का संप्रेषण भाना जाएगा।

19. निजी व्यापार या नियोजन पर नियेव

(1) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक को पूर्व स्वीकृति के बिना प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से कोई व्यापार या व्यवसाय नहीं करेगा या कोई विनियमण या अन्य कार्यक्रमाप नहीं करेगा या कोई अन्य नियोजन स्वीकार नहीं करेगा।

(2) प्रत्येक अधिकारी प्रबंध निदेशक को यह बात सूचित करना, यदि उसके परिवार का कोई सदस्य कोई व्यापार या व्यवसाय कर रहा है या कोई विनियमण कार्य कर रहा है या किसी वीमा एजेंसी या व्यवसाय या कमीशन एजेंसी का स्वामी है, या उसका संचालन कर रहा है।

(3) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक को पूर्व स्वीकृति के बिना या अपने कार्यालय कार्य को निष्पादन करने त्रुट अधिनियम के प्रयोजन के लिए किसी लैक या अन्य कंपनी या किसी सहकारी समिति के पंजीकरण, संवर्धन या संचालन में भाग नहीं लेगा। परन्तु, कोई अधिकारी सक्षम अधिकारी को पूर्व अनुमति से निष्पत्तिशिवार के पंजीकरण, संवर्धन या संचालन में लग ले सकता है।

(i) राइविकोई के कर्मचारियों के भाग्यर लाभ के लिए उपरोक्ता या गृह नियोग सहकारी समिति में,

(ii) सोसायटी पंजीकरण अधिनियम 1860 (1860 का 20) या किसी तत्संबंधी लागू कानून के अंतर्गत पंजीकरण किसी साहित्यिक, वैज्ञानिक या परीक्षारी समिति में।

(iii) कर्मचारियों के कल्याण से संबंधित किसी संस्थान

(4) कोई अधिकारी अध्यक्ष या प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी सार्वजनिक निकाय या किसी निजी व्यक्ति के लिए उसके द्वाया किए गए कार्य के लिए कोई शुल्क या कोई आर्थिक लाभ स्वीकार नहीं करेगा।

(5) कोई भी अधिकारी अध्यक्ष की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी अन्य संगठन में कार्य महीं करेगा या उसके बदले में पारिश्रमिक स्वीकार नहीं करेगा तथा अध्यक्ष एजेंसी स्वीकृति के बदले विशेष परिस्थितियों में देगा एवं जब वह संतुष्ट है कि अधिकारी द्वारा कार्य कार्यालयी कर्तव्यों या उसस्थायियों को धृति पहुंचाए बिना किया जा सकता है। उस स्वीकृति में यह एक शर्त सम्मिलित होगी कि अधिकारी द्वारा प्राप्त किया गया शुल्क पूर्ण रूप से या अर्थिक रूप से राइविकोई को दिया जाएगा।

20. धार्य नियोजन तथा आगे अध्ययन करने के लिए आवेदन पत्र पर नियम

(1) कोई भी अधिकारी सक्षम प्राधिकारी को पूर्व अनुमति के बिना कोई धार्य नियोजन या कार्यालय जारी बैनरोंमें या अवैतनिक

प्रीकार नहीं करेगा, उसके लिए आर्यना नहीं करेगा या उसके लिए पर्याप्त नहीं करेगा।

(2) किसी विदेशी प्राधिकारी या देश के भौतिक जिसे प्रांतिकरण का लिए किए जाने वाले आवेदन उपनियमन (1) की संभावना के भीतर आएगे अथवा इन्हाँ उपर्युक्त के अनुगार पूर्व अनुमति के बिना नहीं किए जाएंगे।

21. अधिकारी के मजदूरी विवरणों का नियोजन

(1) यदि निसी व्यक्ति का अधिकारी या उसकी पर्याप्त या पर्याप्त स्थिति, संख्या का या विवाह का विवरण है तो वह अपनी या इन और से, प्राधिकृत प्रबंध निदेशक की पूर्व स्वीकृति के बिना राइविकोट में नियोजित नहीं किया जाएगा।

(2) कोई भी अधिकारी अपने से या अपनी पत्नी या पिता से वा के द्वाया विवाह के रिस्ट्रेट से संबंधित विवाह वाक्वाई का जाहे वह उस पर आधिकृत हो या नहीं राइविकोई या राइविकोई के संख्या प्राप्त वाले निसी संगठन में रोजगार विवाहने के लिए प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से अपने पद या प्रभाव का प्रयोग नहीं करेगा।

(3) प्रत्येक अधिकारी सक्षम प्राधिकारी की यह सूचा देने के लिए बाध्य होगा यदि उसका पद, पुर्वी या परिवार का कोई संबंध उत्तर संघठन में रोजगार स्वीकार कर लेना है जिसमें उसका कार्यालय कार्य पड़ता है या किसी भी संगठन में जिसमें राइविकोई का कार्य पड़ता है, ऐसी सूचना प्राप्त हो जाती है तो सक्षम प्राधिकारी उसके प्रस्तुत करने के लिए बाध्य होगा।

22. अधिकारी जिन अनुमति के कार्य से अनुप्रिकृत नहीं हो सकते या देशी में उपस्थित नहीं होंगे

(1) कोई अधिकारी सक्षम प्राधिकारी से अनुमति लिए जिन कार्य में अनुसरित नहीं होंगा।

(2) कोई अधिकारी जो जिन अक्षयान के कार्य से अनुपस्थित रहता है या अवकाश में अधिक ठहरता है तो वह अनुपस्थित या अवकाश में अधिक ठहरने की अवधि के दौरान साधारणतया कोई बेतन या भवता पाने वा- हक्कार नहीं होगा।

(3) कोई भी अधिकारी (जब तक सक्षम प्रांतिकरण द्वाया अध्यक्ष प्राधिकृत नहीं किया गया है) अपने स्वाक्षरित उत्तर अवधिकारी की पूर्व अनुमति लिए जिन आगे पद्धतियां स्थान कर नहीं लाएंगी।

(4) कोई भी अधिकारी अपने स्वाक्षर बैनर की पूर्व अनुमति के बिना वार्य पर देश से उपस्थित नहीं होंगा या विवाहित अवधि में समय से अधिक नहीं रहेगा या समय से पहले नहीं जाएगा तथा ऐसे मामले में यसका प्राधिकारी अपने स्वाक्षरित अवधि में प्रत्येक ऐसी घटना के संबंध में, अधिकारी को आशा बिना या एक विन के लिए जैव वा उत्तर नपरेगा, अनुसरित समेगा।

(5) कोई भी अधिकारी जो कार्य पर रिस्ट्रेट बैनर के परवान वार्यालय घटों के दौरान अग्ने तरायल बैनर की बिना अपने कार्य स्थान से अनुपस्थित पाया जाता है उस दिन के लिए अनुप्रिकृत रूप से अनुपस्थित मासा जाएगा तथा उस अनुप्रिकृत अनुपस्थित के लिए उस दिन के बेतन में अधिक किए जाएंगा जारी किया गया (तथा यह इस संबंध में की जाएं वाली किसी अन्यामनिक टार्टवाई के बिना किसी पूर्वप्रिकृत की होगा)।

(1) राडेविबोर्ड का कोई भी अधिकारी विवाह, वाविहारिता, अन्तर्वेदित या धार्मिक समारोहों के अवसर पर अपने निहार संरचितों से उपहार स्वीकार कर सकता है जब उपहार देना प्रतिविधि अनिवार्य माना जाता है तो उपहार के अनुरूप हो, परन्तु यदि उपहार 5,000/- रु. से अधिक मूल्य का है तो वह मध्यम प्राधिकारी को उपहार सूची देना।

(2) उप विनियमन (1) में उल्लिखित अवसर पर राडेविबोर्ड का अधिकारी अपने व्यक्तिगत मित्रों, जिनसे उपहार कोई कार्यकारी कार्य नहीं पहला, से उपहार स्वीकार कर सकता है। परन्तु यदि उपहार का विविध रूप से अधिक है तो वह इनमें सूचित संतर प्राधिकारी को देना।

(3) जो मामला उप-विनियमन (1) और (2) के अधिकारी नहीं आता है और यदि उपहार का मूल्य पांच हजार रुपये से अधिक है तो राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी सक्रम प्राधिकारी की स्वीकृति लिए विवाह कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के जिसी समस्य या इस ओर से कार्य कर रहे किसी व्यक्ति को उपहार स्वीकार करने के अनुमति नहीं देगा।

परन्तु यदि बारह महीने की अवधि के भिन्नर उसी व्यक्ति या संगठन से एक से अधिक उपहार प्राप्त किए गए हैं और यदि उपहारों का कुन मूल्य पांच हजार रुपये से अधिक हो जाता है तो मामले को सूचित सक्रम प्राधिकारी को दी जाएगी।

(4) इन विनियमनों में अन्यथा उपचारित के अनिवार्य, राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी कोई उपहार स्वीकार नहीं करेगा या अपने परिवार के समस्य या इस ओर से कार्य करने वाले किसी व्यक्ति को उपहार स्वीकार करने की अनुमति नहीं देगा।

व्यापका

प्रधिकारित “उपहार” में मुफ्त परिवहन, भौजन, ठहराना या अन्य सेवा या कोई अन्य प्रार्थिक सामग्री सम्मिलित है तथा जो निकट संबंधी या व्यक्तिगत जिसके साथ कर्मचारी का कोई कार्यालय कार्य नहीं पड़ता है, उनके प्रतावा किसी प्रार्थ विवरण तात्पर्य किया जाता है।

(5) राडेविबोर्ड का प्रत्येक अधिकारी किसी व्यक्ति या कर्मचारी उससे प्रार्थिकारिक कार्य व्यवहार पड़ता है उसके द्वारा उपलब्ध किए गए उधार या निरन्तर आतिथ्य स्वीकार से बचकर रहेगा।

24. निवेदन, उधार देना तथा उधार निन

कोई भी अधिकारी, उम व्यक्ति से जिसके साथ उसका कार्यालय कार्य पड़ता है या कार्य पड़ने की संभावना है, सामान्य व्यवसाय के दौरान वैक, जीवन वीमा निगम या स्थायी कर्म में धन जमा नहीं करेगा या धन उधार नहीं लेगा या धन उधार नहीं देगा या अपने को उम व्यक्ति के प्रार्थिक उत्तरवाचित्व के अंतर्गत नहीं रखेगा या अपने नाम में या अपने सामग्री के लिए ऐसे उधार लेने या उधार देने या आधिक वायिक्य के अंतर्गत रखने की अनुमति नहीं देगा।

25. विवाहित या आवत्तन अर्हता

(1) राडेविबोर्ड का अधिकारी आवत्तन अर्हता स्वतंत्रता से बचेगा। उसे अन्यों अर्हता स्वतंत्रता या विवाहित प्रार्थिकारी को इस बात से संतुष्ट करना होगा कि ऐसा होना परिस्थितियों का उसके नियंत्रण के बाहर होने के परिणामस्वरूप हुआ है तथा फिलहाल या दुराधार के कारण नहीं हुआ है।

(2) यदि राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी विवाहित हो गया है या विवाहिता निर्णय किया गया है या विवाहित किया गया है तो वह इस तथा उसका तरकाल ही सक्रम प्राधिकारी को देगा।

26. बल, धब्बल तथा मूल्यवान संपत्ति

(1) कोई भी अधिकारी, प्रध्येक मिवेशक की पूर्व अनुमति के बिना किसी व्यक्ति या संगठन से जिसका अधिकारी या उसके अधिकारी स्वतंत्रता का विवरण कार्यालय कार्यालय उपहार है, बल या धब्बल संपत्ति से संरचित कार्यालय महीने करेगा।

(2) प्रत्येक अधिकारी राडेविबोर्ड के साथ अपनी प्रथम नियुक्ति पर निम्नलिखित का विवरण देते हुए लिखार्न ब्रेक में परिस्थितियों तथा देवता का विवरण प्रस्तुत करेगा :

(क) वंशांगत प्राप्त या अपने द्वारा प्राप्त या अपने स्वामित्व की पट्टे पर या गिरी पर, अपने भास या अपने परिवार के किसी सदस्य के नाम या किसी अन्य व्यक्ति के नाम पर प्राप्त की गई अल संपत्ति;

(ख) शेयर, डिविनर तथा तकद जिसमें वंशांगत प्राप्त वैक जमा पूँजी या हसी प्रकार अपने स्वामित्व अर्जन, या अपने पास रखी गई जमा पूँजी भी हसमें सम्मिलित है

(ग) अन्य बल संपत्ति जो उसमें वंशांगत प्राप्त की है या अपने स्वामित्व, अर्जन या प्रधिकृत की है यदि उस संपत्ति का मूल्य 10,000 रु. से अधिक है तथा

(घ) अर्ह या अन्य देवताएं जो उसने प्रथम या अप्रथम रूप से उपगत की हैं।

(3) प्रत्येक अधिकारी, जब कभी उसे ऐसा करने के लिए कहा जाएगा अपनी वंशांगत प्राप्त, स्वामित्व या प्रजित अल संपत्ति का विवरण प्रस्तुत करेगा।

परन्तु, उप-प्रबंधक या उससे उच्च पद के प्रत्येक अधिकारी के यह अनिवार्य है कि वह इन विनियमनों के आरंभ होने की तिथि को अपनी नियुक्ति की तिथि को, यथा स्थिति, यह विवरण प्रस्तुत करेगा तथा उसके पश्चात् पहली विवरणी भरने से प्रत्येक तीस वर्षों में यह विवरण प्रस्तुत करेगा।

27. संपत्ति विवरण

(1) सक्रम प्राधिकारी, किसी भी समय, मामाल्य या विशेष प्रावेश में किसी अधिकारी को, प्रावेश में उल्लिखित अवधि के भीतर उसके द्वारा या उसकी ओर से या उसके परिवार के समस्य द्वारा जैसा कि प्रावेश में उल्लेख किया गया होगा, अधिकृत या प्रजित की गई अल या अल संपत्ति का पूर्ण एवं समस्त विवरण प्रस्तुत करने को कह सकता है।

(2) उप-विनियमन (1) के अंतर्गत प्रस्तुत किये जाने वाले विवरण में उस संपत्ति की प्रजित करने के साधन या लोटों के विवरणों की भी सम्मिलित किया गया माना जाएगा।

28. विविच्छान

(1) कोई भी अधिकारी उम व्यक्ति से विवाह या करार नहीं करेगा जिसकी पत्नी/पति जीवित है, तथा

(2) कोई भी अधिकारी जिसकी पत्नी/पति जीवित है किसी अन्य व्यक्ति के साथ विवाह या करार नहीं करेगा।

29. व्यापक विविच्छान

राडेविबोर्ड का कोई अधिकारी -

(1) व्यापक नहीं देगा या लेगा या व्यापक देने या लेने के लिए उच्चायेगा नहीं या

(2) तुल्हन या तुल्हे, वयास्तिति, के माना गिया या अभिमानक में प्रत्यय या अप्रत्यय स्पष्ट से दहेज की मांग नहीं करेगा।

व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “दहेज” का वही अर्थ होगा जो वर्तमान समय में विद्यमान दहेज नियेष अधिनियम, 1961 (1961 का 26) में है।

30. नर्सीले पेय और दवाओं का प्रयोग

राडेविबोर्ड का प्रत्येक अधिकारी किसी भी धोने से जहां वह कुछ सम के लिए है नशीले पेय और दवाओं से संबंधित प्रत्येक कानून का पालन करेगा और वह

(क) अपनी इन्यूटी के दौरान किसी नशीले पेय या दवा का प्रयोग नहीं करेगा और वह यह भी ज्ञान रखेगा कि ऐसे पेय या दवा की वजह से उसके कार्य नियादन पर कोई प्रभाव न पड़े।

(ख) किसी जन स्थान पर नशीले पेय और दवा प्रयोग से अपने को दूर रखेगा।

(ग) मात्रक अवस्था में किसी जन स्थान पर नहीं जाएगा।

(घ) किसी नशीले पेय या दवा का प्रथिक प्रयोग नहीं करेगा।

व्याख्या

इस नियम के प्रयोजनार्थ “जन स्थान” अर्थात् कोई स्थान या प्रांगन (कल्याण, जो जिस सदस्यों के लिए है और जहां सदस्यों को गैर सदस्यों को आमंत्रित करना अनुमित है) बार और रेसरों, जहां जनता की इसकी प्राप्ति भुगतान या अन्यथा द्वारा होती है।

31. कदाचार

एवं ‘मदाचार’ की व्यापकता पर प्रतिकूल प्रभाव आने विलास भूल छूक के निम्नलिखित कार्यों को कदाचार भासा जाएगा, अर्थात्

(1) किसी वरिष्ठ के किसी विधिसंगत अधिवा/तथा संगत आदेश की प्रकारे या अन्य अधिकारियों के साथ अवज्ञा या उसके लिए उकसाना या आशा र्हंग करना या उसके लिए उकसाना,

(2) इन विभिन्नों, किसी संविधी, कानून, नियमों अधिनियमों जो वर्तमान समय में विद्यमान हैं या जो समय-समय पर गठित किए जाएंगे उनका उल्लंघन करने द्वारा अकिली या अन्य कर्मचारी अकले या अन्य अधिकारियों के साथ काम की हड्डतान करना या राडेविबोर्ड के ग्रहण में किसी कर्मचारी को काम की हड्डतान के लिए उकसाना,

(3) राडेविबोर्ड या राडेविबोर्ड के किसी संगठन या किसी संबंधित संगठन या संचालित एक या गठायक कंपनी या संगठन एककों के सामान या संपत्ति को जानशूलकर तोड़ना या अन्य पहुंचाना या कार्यालय का अवधार के संबंध में छोरी, धोखेबाजी या बेहमानी करना,

(4) गिरण या किसी भी प्रकार का अवैध आनुसारीय लेना या देना या भूत्यान ताहफे स्वीकार करना या किसी अधीनस्थ या किसी अन्य अधिनियमित जिसका राडेविबोर्ड या संबंधित संगठन या संचालित एक या गठायक कंपनी या संगठन एककों से कार्य पड़ता है, उसमें धन उड़ान लेना,

(5) कर्मचारी या उसकी ओर से अन्य अधिकारी के जान खोतों से बेमेल ग्राहिक भाधन या संपत्ति जिनका लेखा कर्मचारी मंतोषजनक ढंग से नहीं दें सकता है,

(6) बिना अवकाश के अनुपरिष्ठि या पर्याप्त प्राधारों, उचित या मंतोषजनक स्पष्टीकरण के बिना स्वीकृत अवकाश से अधिक छहरता,

(7) नियमित विलंबित उपरिष्ठि,

(8) प्रबंधन द्वारा अनुमोदित न किए गए किसी कार्य के लिए राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर धन का संचयन करना या संचयन के लिए अनुचित करना,

(9) राडेविबोर्ड के परिसर या परिसर के बाहर उस जगह पर जहां वह अवधार नियोजन से संबंधित या जुड़ा हुआ है वहां नसा करना या उपद्रव करना या उत्तोष या अशोभनीय अवधार करना,

(10) नैनिक विलंबित नियोजन के प्रयोग सहित दंडनीय प्रशंसन माने जाने वाला चूक का कार्य करना,

(11) राडेविबोर्ड के किसी भी परिसर के भीतर की इस समाचारपत्र, परचे, पैसेक्सेट, लेकाई, बैनर, अनुषिकृत चिल्लों का वितरण करना या उन्हें प्रदर्शित करना तथा राडेविबोर्ड के परिसर में कहीं भी या धीवारों पर तरंग या अन्य अनुचित शब्द विश्वास या चिपकाना,

(12) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर या बाहर किसी नियी कार्य या व्यापार (मामी सहित या रहित) को करना या राष्ट्रीय भैरों विकास बोर्ड की सेशन के दौरान किसी अन्य नियोजन, व्यापार, अवधार (माम सहित या रहित) को फरना,

(13) काम की उपेक्षा करना या कार्य निष्पादन में लापत्रादी करना,

(14) बिना अनुमोदित के राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर बैठक करना या उसमें जामिल होना,

(15) मुरशा अनुदेशों का पालन करने में असफल होना, राडेविबोर्ड की संपत्ति में हस्तक्षेप करना या उसे बिगाड़ना या उसे निकालना,

(16) कार्य के दौरान मोना,

(17) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी अधिकारी, कर्मचार या राडेविबोर्ड में कार्य करने के लिए प्राप्तिकृत किसी अधिक के विलंब अपमानजनक या अनुचित भाषा का प्रयोग करना उस पर हस्तान करना या हस्तान करने की धमकी देना, उसे डराना या बल प्रयोग करना तथा परिसर के बाहर ही तरह कोई सामान या उपकरण करना जिससे कि राडेविबोर्ड के अनुशासन पर प्रत्यक्ष प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है,

(18) किसी अधिकारी हांग राडेविबोर्ड की प्रक्रिया या अवधार के संबंध में किसी अनुषिकृत अधिक को कोई जानकारी प्रकट करना जो राडेविबोर्ड में नियोजन के दौरान उसके अधीन या उसकी सूचना में आई हो,

(19) किसी अन्य अधिकारी या अधिक के कार्य में हस्तक्षेप करना जो राडेविबोर्ड के हित के प्रतिकूल हो,

(20) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर जुड़ा लेना,

(21) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर टिकटे या लाटनी या रैफ्ल की बिली करना या बिली के लिए अनुयाचन करना,

(22) किसी भी अधिकारी को प्रस्तुत करने या प्रक्रिया करने या आदेशों का पालन करने में जानबाकर देनी करना,

(23) मध्यम अधिकारी की पूर्ण स्वीकृति के बिना किसी बाहरी नियोजन या कार्यालय, छावनी, यात्रा अनुदान, शिक्षाशृति (बृतिका महिने या प्रतीतिक) के लिए निवेदन करना या प्रयत्न करना,

(24) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर धन उड़ान देने या उधार लेने महिने, व्यापार करना,

(25) राडेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी प्राग् आनक द्वियार को अनुषिकृत स्पष्ट से अपने पास रखना,

(26) किसी अनधिकृत व्यक्ति को राष्ट्रेविबोर्ड की कोई मसीन, यंत्र या वाहन चलाने की अनुमति देना या अनधिकृत रूप से ऐसी मसीन, यंत्र या वाहन चलाना,

(27) अधिकतम रूप से दिए गए या आक द्वारा भेजे गए या राष्ट्रेविबोर्ड के सूचनापट पर अधिकृत किए गए किसी आरोपण, आवेदन या किसी अन्य पत्र को स्वीकार करने या उसे देखने की मनाही करना,

(28) नेतिक चरित्रहीनता के अपराध सहित किसी दंडनीय अपराध के लिए स्थायालय द्वारा दोषित होना,

(29) किसी वरिष्ठ के सम्मुख जानबूझकर गलत बयान देना,

(30) उपस्थिति में परोक्षी दर्ज करना या किसी अन्य अधिकारी या कर्मचारी द्वारा रजिस्टर में परोक्षी उपस्थिति रज़ करने के लिए उक्तमाना,

(31) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर या इसके प्रवेश मार्ग पर धरना देना या प्रदर्शन करना,

(32) रिकार्ड में जातकारी करना या गवान करना या किसी व्यक्ति के पूछे हुए ज्ञानाशक फरना,

(33) प्रतिस्पृष्ट

(34) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर कार्यालय ममय के द्वारा राजनीतिक कार्यकलापों में भाग लेना या किसी अन्य तरीके से वित्तियमनों के उपबंधों का उल्लंघन करना,

(35) मियोजन के ममय या नियोजन के द्वारा शैर/या जब स्वास्थ्य परीक्षण रिकार्ड किया गया उस द्वारा नाम, प्रायु, दिता का नाम, जीवनीय प्रौद्योगिकी, योग्यता या पिछली सेवा या नियोजन से संबंधित किसी अन्य मामले के बारे में गलत जानकारी प्रस्तुत करना,

(36) निर्धारित तिथि को या उससे पहले नकद अथवा राष्ट्रेविबोर्ड का संपत्ति लौटाने में असफल होना,

(37) रविवार या सुहृदी के दिन काम पर आने के लिए कहा जाए तो काम पर आने में असफल होना,

(38) जब किसी घटना या अन्य मामले की जांच की जा रही हो उस ममय पूछा भास्य देना या माली मनाही करना,

(39) राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर में जीवन या संपत्ति को संभावित जोशियम में छालने की अवधारणा या प्रभंग की जानबूझकर उपेक्षा करना या उसे सुनिन करने में असफल रहना,

(40) राष्ट्रेविबोर्ड में नियोजन के द्वारा उसके द्वारा या किसी अन्य कर्मचारी द्वारा, किसी खोज या आविष्कार या खोज किया गया पेटेंट या आविष्कार किया गया या पेटेंट किये गए आविष्कार को अपने पास के लिए या किसी अन्य व्यक्ति, कर्म या नियम के लाग के लिए उसका प्रयोग करना या अपाराधिकरण करना,

(41) राष्ट्रेविबोर्ड के खिलाफ यदीयती का कोई कार्य या कोई कार्य जो राष्ट्रेविबोर्ड के प्रतिकूल है,

(42) विमान आशा या बिना पर्याप्त कारण के कार्य के नियन स्थान से अनुपस्थिति,

(43) अनुशासन या अच्छे अवहार के विनाशक कोई चूक का कार्य करना,

(44) प्रान्तोलम आयोजित फरना या आयोलन में भाग लेते हुए राष्ट्रेविबोर्ड के प्रबंधन या किसी अधिकारी या अन्य कर्मचारी या अधिकारियों

के बर्दी या राष्ट्रेविबोर्ड के अन्य कर्मचारियों के खिलाफ अनुचित, निम्नासक या अशोभनीय भाषा या प्रयोग करना,

(45) राष्ट्रेविबोर्ड के आवासीय, निवासों, जमीन या अन्य संपत्ति का अनधिकृत प्रयोग करना,

(46) सकाम प्राधिकारी की पूर्ण अनुमति के बिना राष्ट्रेविबोर्ड के परिसर के भीतर किसी भी समय किसी भी प्रयोजन के लिए बंद, निधि उक्तमाना या संबंधित करना,

(47) किसी राजनीतिक दल या यूनियन संवस्त्रा के नाम पर राष्ट्रेविबोर्ड के प्रांगण में प्रवार करना,

(48) किसी एक विमान या स्थान से स्थानान्तरण से छनकार करना या सकाम प्राधिकारी द्वारा जारी किए गए स्थानान्तरण आदेश या पालन करने में चूक होना;

(49) राष्ट्रेविबोर्ड के किसी अधिकारी या अन्य कर्मचारी की भर्तसना करते हुए (विशेष रूप से उच्चाधिकारियों को) गमनाम पत्र लिखना या उनके विशेष घृटी रिपोर्ट तैयार करना,

(50) गलत अफवाहें फैलाना या अनग सूचनाएं देना जिसमें राष्ट्रेविबोर्ड को अपर्कार्म पहुचे,

(51) निष्ठा या गोपनीयता की घोषणा करने में चूक या इतकार करना,

(52) यदि राष्ट्रेविबोर्ड द्वारा वर्दी प्रदान की गई है और कार्यालय अवधि में वहीं पहनी गई है या कार्यालय अवधि से बाहर यदि वर्दी पहनी गई हो, या

(53) किसी प्रकार के दुराकरण के लिए उक्तमाने या भड़काने का प्रयोग करना,

(54) किसी प्रकार से इन वित्तियमनों के उपबंधों का या आदेश या नियंत्रण का उल्लंघन करना,

(55) कार्य धीमे करना या उसके लिए अवधिरण करना या उक्तमाना अथवा प्रवैध कार्य के लिए उक्तमाना, अवधिरण करना या उसमें मदद या अपेक्षा अवधार किसी अन्य कर्मचारी के साथ मिलकर कार्य रोकना,

(56) अमल आधार पर अवकाश लेना,

(57) अधिकतम उपयोग के लिए नोटस, डॉइग्स, स्केच, फोटोग्राफ्स या अन्य जानकारी प्रपत्रा कार्यालयी कागजातों को लेना या उनकी भक्त करना।

टिप्पणी :

इस वित्तियमन में “आदेश” का अर्थ लगातार तीन महीनों में तीन या दोसे अधिक बार या पिछले बारह महीनों में अंतिम भूल और चूक के बाद छः बार भूल होना।

3.2. नियंत्रण

(1) नियुक्त प्राधिकारी या कोई अन्य सकाम प्राधिकारी किसी अधिकारी को नियंत्रित कर सकता है—

(क) जब उसके विशेष कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई की जाने आती है या कार्रवाई लंबित है; या

(ख) उसके विशेष कोई दंडनीय अपराध या मुकदमे का सामला है; या

(ग) प्राथिकाद्वी की राय में कर्मचारी जन आदेश या स्टेट सुरक्षा के प्रतिकूल कार्रवाई है।

(2) कोई भी अधिकारी आदे अपराध भा किसी अन्य मामले में, यदि 48 घंटे से अधिक अवधार में बंद होता है तो उसे कंव होने के लिए

से निलंबित माना जाएगा जो नियुक्ति अधिकारी या अन्य किसी सभाम अधिकारी द्वारा होगा और वह अगले प्रादेश जारी होने तक लागू रहेगा।

(3) यदि किसी निलंबित अधिकारी पर जुर्माना या बरखास्ती, निष्कासन या अनिवार्य सेवा नियुक्ति थीं गई है और उन विनियमों के अन्तर्गत प्रस्थान या पुनरीक्षण के चलते इसे प्रलग रखा गया है या अगली जांच व कार्रवाई या अन्य कारण से मामला प्रेषित किया गया है तो उसका निलंबन उसी दिन से अगले प्रावेश जारी होने तक लागू रहेगा।

(4) जब किसी अवासती निर्णय द्वारा अधिकारी के ऊपर थोड़ा गया जुर्माना या बरखास्ती, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति को पृथक रखा जाता है या यह संबंधित किया जाता है और अनुशासनिक प्राधिकारी, परिस्थितियों को भर्ते नजर रखते हुए कर्मचारी के विरुद्ध मूलत जिस अनियोग पर जुर्माना, बरखास्ती, निष्कासन या अनिवार्य सेवा नियुक्ति थीं गई थीं, यदि आगे जांच कराने का निर्णय ले तब नियुक्ति प्राधिकारी द्वारा अधिकारी को धराने प्रादेश जारी होने तक उसी दिन से निलंबित माना जाएगा जिस दिन उसके बरखास्ती, निष्कासन या अनिवार्य सेवानिवृत्ति के मूल प्रादेश जारी किए गए थे।

(5) इस विनियमन के अन्तर्गत जारी किए गए या किए जाने वा निलंबन संबंधी प्रत्येक प्रादेश किसी भी समय उन प्राधिकारियों द्वारा प्रतिसंहित की जा सकती है, जिन्होंने ऐसे प्रादेश बनाए हैं, या बनाने वाले हैं या ऐसे प्राधिकारी जो उनके अधीनस्थ हैं।

33. निर्वाह भत्ता

(1) प्रत्येक निलंबित अधिकारी को निलंबन की अवधि के दौरान निम्नलिखित दरों पर निर्वाह भत्ता दिया जाएगा, अर्ति:-

(क) जब विचारणीय या अविर्णीत जांच विभागीय है तब निलंबन की तिथि से पहले नव्वे दिनों तक मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्ते जो किसी अधिकारी के अवकाश पर उसे देव होते उके आधि के बराबर निर्वाह भत्ता दिया जायगा।

(ख) यदि यह विभागीय जांच का मामला है तथा यह लम्बे समय तक चलता है एवं अधिकारी नव्वे दिनों से अधिक का अवधि के तिथे निलंबित रहता है तो उस अधिक अवधि का निर्वाह भत्ता मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के तीन चौथाई के बराबर होता है जबते ही जांच की अवधि से अधिक हो जाती है तब उसे देव होते दिनों से अधिक की अवधि के निर्वाह भत्ते को मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक चौथाई तक कम कर दिया जाएगा।

(2) निलंबन के अन्तर्गत प्रत्येक अधिकारी को, जिनके सामने में जांच आहरी एजेंसी द्वारा की जा रही है या जब अपराधी कार्यशाही की जांच पकाल या मुकदमा चल रहा है, निलंबन को लारोज से पहले एक सौ अस्ती दिनों के लिए मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य भत्ते जो उसके अवकाश पर होने पर उसे देय होते तब उसके आधि के सम-सुलग्न निर्वाह भत्ता पाने का हूँ होगा, तथा यदि जांच पर निराश कार्यवाही लम्बी अवधि तक चलती है तथा अधिकारी निलंबित बना रहता है, तब ऐसी बड़ी हुई अवधि के लिए निर्वाह भत्ता मूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के समतुल्य होगा वर्तमान के जब वह जांच या अपराध कार्यवाही अधिकारी पर प्रत्यक्ष आरोप्य कारणों की वजह से एक सौ अस्ती दिनों की अवधि से अधिक हो जाती है तब निर्वाह भत्ते को उस भूल वेतन, महंगाई भत्ते तथा अन्य प्रतिपूरक भत्तों के एक चौथाई तक कम किया जाएगा।

(3) यदि किसी अधिकारी को अपराध के अधियोग में पुलिस ने गिरफ्तार किया है तथा उसे जमानत नहीं दी जाती है तो कोई निर्वाह भत्ता देय नहीं होगा।

वर्षाते कि यदि याव भत्ते को जमानत प्रदान कर दी जाती है और सभी प्राधिकारी निलंबन को जारी रखने का निर्णय करते हैं, तो अधिकारी जमानत प्रदान होने की तिथि से निर्वाह भत्ता पाने का द्रक्तवार होगा।

(4) इन विनियमों के अन्तर्गत निर्वाह भत्ते का प्रागतान संबंधित अधिकारी द्वारा इस लिखित घोषणा के अधीन होगा कि वह निलंबन को अवधि के दौरान कोई अन्य विनियोग, ध्यापार या धंशा नहीं कर रहा है तथा निर्वाह भत्ते का प्रागतान संबंधित अधिकारी निलंबन अवधि के दौरान कोई नौकरी नहीं कर रहा है।

34. निलंबन अवधि का लेवा-जोड़ा

(1) अनुशासनिक अपील या पुनरीक्षण प्राधिकारियों द्वारा बर्खास्ती, निष्कासित या निलंबित कर पुनः बहाल किए कए कर्मचारियों के मामले में यदि यह समाना जाय कि निलंबन अवधियेवित है या पूर्णक्षेत्र ध्यायीचित नहीं है, सब ऐसे प्राधिकारी जिसका निर्णय अंतिम होगा, इपूट से अनुपस्थित के लिए निम्नलिखित की स्वीकृति देगा।

(क) यदि यह समानपूर्वक दोष मूल लहराया जाता है तो उसे स्थिरकृत निर्वाह भत्ते से योग्यता कटी जाए वह बहाल कर बहो पूर्ण वेतन और भत्ता दिया जायगा जो वह बरखास्त निष्कासित या निलंबित नहीं होने पर पा रखा होता।

(ख) यदि कोई अन्य मामला हो तो अनुशासनिक, अपील या पुनरीक्षण प्राधिकारी द्वारा बनाए गए छंग से वेतन और भत्ते का कोई हिस्सा।

(4) उप विनियमन (1) के बांड (क) के अन्तर्गत आने वाले मामले में कार्य पर से अनुपस्थित की अवधि को कार्य पर विताई गई अवधि मानी जाएगी और बांड (ख) के अन्तर्गत आने वाले मामलों में अनुपस्थित की अवधि को कार्य पर विताया गया समय नहीं माना जाएगा कि वर्षाते, अनुशासनिक, अपील या समोक्षक प्राविधिकी जी भी हो और जिसका निर्णय अंतिम होगा अलग से निर्वाह न दे।

35. दण्ड

अधिकारियों पर निम्नलिखित दण्ड किसी भी दुराचरण अवश्य कोई भी पर्याप्त कारण के एकज में लागू किया जा सकता है।

(क) लघु दण्ड

(क) सेन्सर

(ख) जुर्माना

(ग) संचय के साथ या रिंग वेन्युड्रिंग रोकना

(घ) पदोन्नति रोकना

(इ) किसी आदेश के उलंगन या सापरवाही के चलते या अन्यथा दारेविहार को द्वारा अधिक हानि के लिए उसके वेतन या अधिकारी को किसी अन्य देव राणि पुरे या एक भाग का कटाया।

(2) भारी दण्ड

(क) निचली सेवा या पद पर पदोन्नतयत या मूल वेतनमात, वेतनमान के निचले स्तर पर गूनीकरण,

(ख) अनिवार्य सेवानिवृत्ति

(ग) सेवा से निष्कामन ।

(घ) बहस्तिंशी ।

व्याख्या :

इन विनियमों से संबंधित निम्नलिखित के मामले में दण्ड नहीं माने जाएंगे ।

(1) किसी प्रधिकारी के समय मान में दक्षता रोप पर इसनिये रोकना क्योंकि उस दक्षता का सकारात्मक प्रमाणपत्र नहीं किया गया है ।

(2) प्रधिकारी की गैर-पदोन्नति जाहे स्थानापन्न हो या प्रत्यक्ष बहु पदोन्नति के उपर्युक्त है मगर मामले में विवार के बाबू उसे अनुपूर्युक्त पाया गया गया ।

(3) उच्च पद या श्रेणी पर स्थानापन्न प्रधिकारी का बापस निम्न श्रेणी में प्रत्यावर्तन इस आधार पर कि उस पर विवार किया गया, जाच के परजात् ईसे उच्च पद या श्रेणी के लिए अनुपूर्युक्त पाया गया या किसी प्रणालीकीय कारणों से जिमका उसके आचरण से किसी प्रकार संबंध नहीं है ।

(4) परीक्षीका प्रवधि के बोरान या परीक्षीका प्रवधि के समापन पर उम्मी नियुक्ति की शर्ती के अनुमार विगत श्रेणी या पद पर प्रधिकारी का प्रत्यावर्तन ।

(5) प्रतिवार्य सेवा नियुक्ति प्रवकाश यात्रा विद्यायत के रोकना तथा राज्यविद्योर्ध प्रधिकारि नियुक्ति वेतन तथा भर्ते विनियम 1983 के उपर्युक्तों के अनुमार कोई अन्य कार्रवाई ।

(6) सेवा समाप्ति

(क) नियुक्ति की शर्ती के अनुरूप परीक्षीका पर नियुक्ति प्रधिकारियों के परीक्षीका प्रवधि के बोरान या इसके समापन पर

(ख) प्रस्थायी रूप में नियुक्त मगर टेका के करार से प्रत्यक्ष उसकी प्रवधि की समाप्ति पर या उससे पहले उसको नियुक्त शर्तों के अनुरूप,

(ग) किसी टेक या करार पर नियुक्त प्रधिकारी को उसके टेके द्वारा करार संबंधी शर्तों के अनुरूप या उसकी किन्हीं शर्तों का उल्लंघन करने पर,

(घ) प्रतिष्ठान संकुचित होने या इसके परिणामस्वरूप फारम होने पर,

(ङ) किसी प्रधिकारी को उसकी मंपके (निधन) की गमाप्ति पर,

(च) संगतार शीमारी या उसके स्वास्थ्य से अक्षम होने या प्रत्यक्ष इन विनियमों के अन्तर्गत शारीरिक रूप में प्रस्तुत पाए जाने पर,

(छ) विना किसी शीघ्रत्व के अनुपस्थिति तथा उसके परिणाम जैसा कि गड्डेविकोड़ प्रधिकारी (आचरण, अनुशासन तथा प्रधिकारी) विनियम 1988 में उल्लिखित है ।

36. अनुशासनिक प्रधिकारी

अनुशासनिक प्रधिकारी जो नियुक्त प्रधिकारी या उससे उच्च कोई प्रधिकारी होंगा वह विनियम 35 में उल्लिखित के अनुमार प्रधिकारी पर कोई भी दण्ड लागू कर सकता है ।

37. लघु बद्ध देने की पद्धति

(1) विनियम 35 के उपनियम 35 (1) में इंगित दंग से जब कोई अब इण्ड प्रस्तावित है तो संबंधित प्रधिकारी जो उसके खिलाफ नदाचार और दुर्व्यवहार के आरोपों और प्रभियोगों तका जब उसकी पूर्व सेवा पर भी कियाजाता है तो उसकी पूर्व सेवा की एक प्रति महित विधियों में सूचित किया जाएगा तथा उसे आगे बचाव में लिखित विवरण निर्धारित प्रवधि में प्रमुख करने का प्रवधर दिया जाएगा जो 15 दिनों से प्रधिक नहीं होगा । कर्मचारी द्वारा प्रमुख किया गया बचाव विवरण पर, यदि कोई हो तो वह प्रानुशासनिक प्रधिकारी द्वारा आदेश आगे करने से पहले विचार किया जाएगा ।

(2) कार्यवाही के अनुमोदन में निम्नलिखित होंगे ।

(क) दुराकरण और दुर्व्यवहार के आरोप संबंधी विवरण की प्रति जो प्रधिकारी को सुनुद की जाएगी ।

(ख) उगका बचाव विवरण, यदि कोई हो, और

(ग) प्रानुशासनिक प्रधिकारी के आदेश इसके कारणों महित,

(घ) पूर्व सेवा प्रभिन्न अव ता पर विश्वम किया जाता है

38. भारी दण्ड देने की पद्धति

(1) विनियम 35 के उपनियम 35 (2) में बताए गए तरीके से कोई भी मार्ग दण्ड तब तक लाभ नहीं की जाएगी जब तक कि विनियम 35 के अनुरूप जांच नहीं पूर्ण हो जाती ।

(2) जब अनुशासनिक प्रधिकारी वह समझता है कि किसी प्रधिकारी के विकाढ़ कदाचार के आरोपों और प्रभियोगों की मज्जाई जानने के पर्याप्त कारण मौजूद हैं तो वह स्वयं जांच कर सकता है या जांच के लिए किसी अन्य व्यक्ति का नियुक्त कर सकता है (जो अर्थ में जांच अधिकारी के नाम में जाता जाएगा ।)

(3) संबंधित प्रधिकारी को आरोपों और शर्तों से समविट आरोप पत्र दिया जाएगा तथा उल्लिखित प्रवधि के भीतर उनका लिखित रूप में स्पष्ट करने का प्रवधर दिया जाएगा । यदि संबंधित प्रधिकारी से उल्लिखित प्रवधि के भीतर वोई स्पष्टीकरण या उत्तर प्राप्त नहीं होता है तो यह दण्ड माना जाएगा कि उसने आरोपों को स्वीकार कर लिया है ।

(4) यदि प्रधिकारी आरोपों के प्रभियोग से इनकार करता है तो प्रानुशासनिक प्रधिकारी द्वारा स्वयं या जांच प्रधिकारी के रूप में नियुक्त किसी अन्य व्यक्ति द्वारा जांच की जाएगी ।

(5) प्रधिकारी के लिखित विवरण की प्राप्ति पर या निर्धारित प्रवधि में कोई विवरण नहीं प्राप्त की दिया जाता है तो प्रानुशासनिक प्रधिकारी या उपविनियम 35 (2) के अन्तर्गत नियुक्त कोई जांच प्रधिकारी की मामले की जांच कर सकता है । वर्तमें कि यह प्रावधक नहीं होगा कि प्रधिकारी द्वारा निखित रूप में स्वीकृत आरोपों के मामले में जांच कराई जाए । जो भी हो अनुशासनिक प्रधिकारी एसे प्रत्येक आरोप के परिणाम का प्रभिन्न रखेगा ।

(6) जब कोई जांच रूप अनुशासनिक प्रधिकारी करता है या इसे लिए कोई जांच प्रधिकारी नियुक्त करता है, यह आदेश पारित कर सिसी व्यक्ति की नियुक्ति “प्रानुशासनिक प्रधिकारी” के रूप में कर सकता है जो उसके लिए आरोप में संबंधित मामले को प्रस्तुत करेगा ।

(7) प्रधिकारी किसी अन्य प्रधिकारी की महायता ने नहीं है (जो किसी अन्य अनुशासनिक प्रधिकारी में सह कार्यकारी नहीं है या जिसके अन्य कोई अन्य अनुशासनिक प्रधिकारी नहीं है या जिसके खिलाफ कोई

अनुशासनिक या प्रस्ताविकारी कार्यवाही नहीं है जो उसके विभाग या उसी ग्राहण के क्षेत्रीय कार्यालय यथास्थिति, में कार्य कर रहा है उसे ऐसी जांच में किसी विधिकर्ता को सेवा करने का फोर्ड अधिकार नहीं होगा बश्यतें कि प्रस्तावक अधिकारी प्रणितित विधिकर्ता नहीं है।

(8) जांच प्राधिकारी द्वारा निश्चिन किए गए नारीख पर प्राधिकारी नोटिस में बताए गए भवय, स्थान और तरीके पर प्राधिकारी के सामने उपस्थित होंगा और अधिकारी के यह पूछने पर कि क्या उसे अपनी गलतियों का अहमाग है या उसे अपने बचाव में कुछ कहना है अगर वह किसी आरोप को स्वीकार करता है तो जांच अधिकारी दलीलों का रिकार्ड करेगा, रिकार्ड पर हस्ताक्षर करेगा और संबंधित अधिकारी के हस्ताक्षर लेगा और अधिकारी द्वारा आरोपों को स्वीकृत करने में संबंधित मामले को छानवान करेगा।

(9) यदि अधिकारी गलतियों नहीं मानता तो जांच अधिकारी मामले को किसी अगली नारीख तक के लिए दानवक्ता है जो प्रत्यह दिनों से अधिक नहीं होगा।

(10) अधिकारी दस्तावेजों या गवाहों का गुनी अस्तुत करने गमन निश्चिन रूप में उसके शीघ्रत्व को साप्त करेगा तथा यदि जांच प्राधिकारी संतुष्ट है कि दस्तावेजों या गवाह जांच के आरोपों से संगत नहीं हैं तो वह दस्तावेजों को प्रस्तुत करने या गवाहों की जांच करने की अनुमति नहीं देगा। जांच प्राधिकारी दस्तावेजों को प्रस्तुत करने या गवाहों की जांच करने की अनुमति न देने के कारण को संदेश में बताया।

(11) उन दस्तावेजों को प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं दी जाएगी जो अनिवार्य या संस्थान के हित के लिए होंगे।

(12) (क) जांच द्वारा निर्धारित नारीख पर मौखिक और लिखित प्रमाण पत्र जिसके द्वारा आरोप सावित किए जाने हैं अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा या उसके लिए प्रस्तुत लिए जायेंगे और गवाह प्रस्तावित प्राधिकारी द्वारा या इसके लिए परीक्षित किए जायेंगे और यह कर्मचारी द्वारा या उसके लिए प्रति पर्याकृत भी किए जा सकेंगे।

(ख) प्रस्ताविक अधिकारी उन मरी गवाहों या मरी का पुनर्वाचन कर सकता है जिसे प्रति-परिशित किया जा चुका है मगर वह जांच प्राधिकारी की अनुमति के बिना ही गुम कर देता है और उसे अपने अधिकारी को यह छूट दी जाएगी कि वह अभिलेख में लिए जाने के पूर्व छिपी लिपित प्रमाण का निरीक्षण कर सके या जिस गवाह का कुनाव गया है उसे प्रतिपरिशित कर सके।

(ग) जांच प्राधिकारी भी उचित समझने पर गवाहों से ऐसे प्रश्न कर सकता है।

(13) जांच प्राधिकारी अपने विवेक में प्रस्तावक अधिकारी को ऐसे सबूत प्रस्तुत करने की अनुमति दे सकता है जिसे आरोप पत्र में नहीं बताया गया है या स्वयं वा नए प्रवाणों की मांग अवश्य गवाहों को पुनः जांच प्राधिकारी द्वारा या उसके लिए अधिकारी को यह छूट दी जाएगी कि वह अभिलेख में लिए जाने के पूर्व छिपी लिपित प्रमाण का निरीक्षण कर सके या जिस गवाह का कुनाव गया है उसे प्रतिपरिशित कर सके।

(14) (क) जब अनुशासनिक प्राधिकारी प्रमाणपत्र प्रस्तुत कर दे तो अधिकारी से यह अोक्षित देखा कि वह अपने बचाव में मौखिक महाग ले।

(ख) मौखिक बचाव को तो उसे अभिलिखित किया जाएगा और अधिकारी को उस पर हस्ताक्षर करने होंगे।

(ग) काइन या अभिलिखित बचाव विवरण को एक प्रति प्रस्ताव अधिकारी को यदि कोई नियूक्त हो तो दो जाएगी।

(15) (क) उसके पश्चात अधिकारी के लिए प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए जाएंगे और ऐसा करते वरमय यदि अधिकारी चाहे तो वह स्वयं ही अपने लिए जांच कर सकता है।

(ख) तत्पश्चात यदि कोई गवाह हो तो अधिकारी द्वारा द्रम्युत किया जाएगा जिसका परीक्षण होगा और वह प्रति परीक्षित पुनः परीक्षित जांच अधिकारी द्वारा उसी प्रकार किए जायेंगे जिस प्रकार अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा गवाहों की जांच की जाती है।

(16) जांच अधिकारी, अधिकारी के आपने सामने को बन्द करने के पश्चात सथा यदि अधिकारी ने अपनी जांच नहीं की है उसके विशद उत्प्र परीक्षितियों पर गमनावृत्त प्रश्न पूछ सकता है जिसमें कि अधिकारी अपने विशद मात्र में उन्नप्त हिस्सों प्रतिपादित कराने का परिविवेत्तियों पर अपना स्पष्टीकरण दे सके।

(17) सबूत के प्रस्तुत करने की समस्ति के बाद जांच प्राधिकारा, प्रस्तावक अधिकारी यदि कोई नियूक्त किया गया हो तो और कर्मचारी की मुनवाई कर सकता है या उन्हें यदि वे चाहे तो संबंधित सामने का निश्चित व्योग दायर करते की अनुमति दे सकता है।

(18) यदि अधिकारी बचाव का लिखित विवरण जैसा कि उप विविधमन (५) में बताया गया है, प्रयोगन के लिए निर्धारित भवय पर वा पहले प्रस्तुत नहीं करता या स्वयं उपस्थित नहीं होता या अन्यथा चूक करता है या विविधमन के किन्तु उपबंधों के पालन से इक्षार करता है तो जांच प्राधिकारी एक पक्षीय जांच कर सकता है।

(19) जब किसी कोई जांच प्राधिकारी किसी जांच के सामने में पूरी या किसी भाँग की मुनवाई करने और रिकार्ड करने के बाद अपना अधिकार बोक समाप्त पाता है और उसके स्थान पर काई दुमरा जांच अधिकारी आता है जिसने ऐसे अधिकार क्षेत्र में कार्य किया है, या करता है तो अहं जांच अधिकारी अपने पूर्वाधिकारी द्वारा जुटाए गए और रिकार्ड किए गए सबूतों के आधार पर, या अंशतः अपने पूर्वाधिकारी और अंशतः स्वयं अपने द्वारा जुटाए गए सबूतों के आधार पर जांच जारी रखेगा।

बश्यतें कि परवर्ती जांच प्राधिकारी के भान में ऐसे गवाहों का जिनकी गवाहियां पहले ही रिकार्ड की जा चुकी हैं मगर स्वयं के हित में आशयक समझने पर पुनः बुलावर पुरारा परीक्षण प्रतिपरिशित या पुनः परीक्षण कराया जा सकता है।

(20) जांच की समस्ति के बाद रिपोर्ट तैयार की जाएगी तथा उसे अनुशासनिक प्राधिकारी को प्रस्तुत किया जाएगा।

21. अनुशासनिक प्राधिकारी या जांच अधिकारी, यथा स्थिति, आरोप पत्र जारी करने की नियम में यथा सम्बंध तीन महीने के भीतर कार्यवाही को पूर्य करेंगे।

उपर्युक्त रिपोर्ट पर कार्यवाही।

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी या किसी आरोपों तथा पूर्य में अभिलेख के जांच परिणामों को ध्यान में रखते हुए स्वयं अधिकारी को प्रस्तावित करने का उपयोग अवधार देने के पश्चात देंगे।

(2) सभी या किसी आरोप के जांच परिणाम के पश्चात यदि अनुशासनिक प्राधिकारी परिणाम प्राप्ति के बाद यह समझता है कि आरोप उचित नहीं था तो वह संबंधित अधिकारी को दोषमुक्त करने का आवेदन जारी बार मकाना है।

(3) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी जांच प्रतिकारी द्वारा दिए गए किसी अपरोप के जांच परिणाम से सहमत नहीं होता है तो वह ऐसी असहमति के कारणों का अभिलेख करते हुए सभी जांच परिणाम रिकार्डरेगा जो उत्त प्रीति हेतु पर्याप्त सूत्र होगा तथा कोई लघु दण्ड देने का अनुदेश देगा एवं यदि परिस्थितियों के अंतर्गत यह अपर्याप्त समझा जाता है तो उप विनियमन (4) के अन्तर्गत कार्रवाई करेगा।

(4) यदि अनुशासनिक प्राधिकारी स्वयं ही जांच प्रतिकारी नहीं है लिखित रूप में कारण बताते हुए नए सिरे से या अगली जांच और रिपोर्ट के लिए जांच प्राधिकारी को मामला सौंपा जा सकता है तथा जांच प्राधिकारी विनियमन (38) के अनुसार जहां तक संभव हो मामले की जांच को आगे बढ़ायेगा।

40. आदेशों का संबोधण

विनियमन (37) या विनियमन (38) के अनुसार जांच के बाद अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा जारी किया गया प्रत्येक आदेश संबंधित अधिकारी को प्रेषित की जाएगी तथा जांच परिणाम की प्रति भी, यदि कोई हो तो वी जाएगी।

41. सामान्य कार्यवाहियाँ

जब दुराचरण के मामले में दो या उससे अधिक अधिकारी या एक अधिकारी तथा कर्मचारी उलझे हो तो ऐसे सभी व्यक्तियों पर भारी दण्ड लागू करने के सक्षम प्राधिकारी ऐसा आदेश का निर्देश देने सकता है कि उन सभी के विरुद्ध की जारी अनुशासनिक कार्यवाहियाँ सामान्य कार्यवाहियों के अंतर्गत सम्मिलित की जाए और उस सामान्य कार्यवाहियों के प्रयोगत के लिए वह प्राधिकारी अनुशासनिक प्राधिकारी के रूप में कार्य करेगा।

42. कुछ मामलों में विशेष पद्धतियाँ

इस अध्याय में अन्तिमिति किसी बात के होने हुए भी विनियमन 35(2) इंगित कोई भी दण्ड लागू कर सकता है।

(i) किसी न्यायिक मुकदमे के उपरान्त सच्चाईयों की जांचारी के सामर्थ्य या किसी अपराध के आपरोप में जहां अधिकारी को सजा मिली हो; या

(ii) जब अनुशासनिक प्राधिकारी संतुष्ट है, कारण लिखित रूप में रिकार्ड करने के बाद, कि इन विनियमों के अंतर्गत वाए गए दण्ड से जांच करना समुचित व्यवहार्य नहीं होगा; या

(3) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड के या राज्य के सुरक्षा के हित में अधिकारी की सेवा बरकरार रखना सामर्थिक नहीं होगा।

43. केन्द्रीय सरकार या राज्य सरकार, सहकारिताओं इत्यादि से प्रतिनियुक्ति पर आए हुए अधिकारी

(1) जब केन्द्र या राज्य सरकार या किसी सार्वजनिक बेत्र के उपकरण या सहकारी संघ अथवा महासंघ से जो अब नियंत्रक, प्राधिकारी के नाम से संबंधित किए जायेंगे) से राडेविबोर्ड में प्रतिनियुक्ति पर आए हुए किसी अधिकारी को यदि निलंबन आदेश जारी किया जाये या उसके विरुद्ध कोई अनुशासनिक कार्यवाही की जानी हीं तो परिस्थितियों से संबंधित सूचना जो हो भी नियंत्रक प्राधिकारी को दी जाएगी।

(2) प्राधिकारी के विरुद्ध किए गए अनुशासनिक कार्यवाही के परिणामस्वरूप यदि अनुशासनिक प्राधिकारी यह समझता है कि उसे कोई लघु दण्ड दिया जा सकता है तो वह नियंत्रक प्राधिकारी से परामर्श करने के पश्चात् मामले में यथोचित आदेश पारित कर सकता है।

(3) इन विनियमों के अन्तर्गत यदि अधिकारी लघु दण्ड के विरुद्ध अपील याचना प्रस्तुत करता है तो इसका नियान नियंत्रक अधिकारी से परामर्श के बाद किया जाएगा।

(4) किसी भी मामले में यदि अनुशासनिक प्राधिकारी यह समझता है कि भारी दण्ड देना उचित है तो वह अधिकारी की सेवाएं नियंत्रक प्राधिकारी के जिस्मे सौंप देगा और जांच की कार्यवाहियों को उसके बाले अपनी कारबाई के लिए सौंप देगा।

(5) यदि राडेविबोर्ड और नियंत्रक प्राधिकारी में मतभेद हो जाए तो अधिकारी की सेवाएं नियंत्रक प्राधिकारी के जिस्मे सौंप दी जाएंगी और मामले की कार्यवाहियों से भी उसे अवगत कर दिया जाएगा ताकि वह जैसा भी उचित समझे कारबाई करे।

44. अपील

(1) अनुशासनिक प्राधिकारी द्वारा विनियमन 37 या 38 या विनियमन 42 के अन्तर्गत जारी किया गया किसी भी दण्ड निर्णय के आदेश के विरुद्ध अधीक्षक के सम्मुच्च अपील की जा सकती है और यदि निर्णय अध्यक्ष द्वारा लिया गया है तो "बोर्ड" को अपील की जा सकती है।

(2) आदेश जारी होने की तारीख से एक महीने के अन्दर अपील की जा सकती है जिसे अपील प्राधिकारी को संदेशित कर दिया जा सकता है और जिसके विरुद्ध अपील की गई है उस प्राधिकारी को सौंपा जाएगा।

(3) जिस प्राधिकारी के विरुद्ध अपील की गई है वह अपनी अभ्युक्तियों एवं मामले की रिकार्ड के साथ अपील को इसकी प्राप्ति पन्द्रह दिनों के अन्दर प्रेषित करेगा।

(4) अपील, प्राधिकारी इस बात पर विचार करेगा कि क्या जांच परिणाम स्थायसंगत है या क्या दंड अधिक अपर्याप्त है तथा अपील करने की तिथि से नब्बे दिनों के भीतर दंड की पुष्टि करने, बढ़ाने, कम करने या समाप्त करने का उपयुक्त आदेश जारी करेगा या उस प्राधिकारी जिसने दंड लागू किया था अथवा किसी अन्य प्राधिकारी को यथोचित निर्देश सहित मामला बापस कर देगा।

(5) जब अपील, प्राधिकारी उपविनियमन 35(2) के अनुसार कोई भारी दण्ड देना चाहे—

(क) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार कोई जांच नहीं हो पाई है तो अपील प्राधिकारी जांच प्रारम्भ करने संबंधी आदेश देने सकता है और जांच के अभिलेखों पर विचार करने के बाद उपर्युक्त आदेश जारी कर सकता है।

(ख) यदि विनियमन 35(2) के अनुसार जांच पूरी कर ली गई है तो अपील प्राधिकारी संबंधित अधिकारी को "कारण बताओ सूचना" जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी दण्ड बढ़ा कर दिया जाए और उस आधार का अंतिम आदेश उनके अभिवेदन पर यदि कोई हो तो, विचार करने के बाद जारी करेगा।

45. समीक्षा

इन विनियमों में किसी बात के अन्तर्विष्ट होने भी बोर्ड अपने प्रस्ताव से या अन्यथा अनुशासनिक कार्यवाहियों के किसी भी मामले से संबंधित रिकार्ड अंतिम आदेश जारी होने के एक सौ अस्ती दिनों के अन्वर पुनः मंगा सकती है, और

(क) आदेश को पुष्ट, संशोधित या रद्द कर सकती है।

(ब) कोई दण्ड लागू कर सकती है, या आदेश द्वारा लाए कि इन दण्ड को रद्द, कम, पुष्ट या बढ़ा सकती है।

(ग) आदेश जारी करने वाले प्राधिकारी या अन्य किसी अन्य प्राधिकारी के पास मामला उस निर्देश के साथ सौंप सकती है कि वे मामले से उत्पन्न परिस्थितियों को देखते हुए अगली कार्रवाई या जांच करें, या

(घ) ऐसे अन्य आदेश जारी करें जो उपर्युक्त हो।

बास्तें कि ऐसे प्रत्येक मामले में जब बोर्ड दण्ड बढ़ाने का प्रस्ता व रखती हो, और ऐसे बढ़े हुए दण्ड विनियमनों 35(2) के अनुसार भारी दण्ड हो।

(i) ऐसे मामलों में जहां विनियमनों के अनुसार जांच नहीं की गई है, बोर्ड जांच प्रारम्भ करने का निर्देश देगा तथा जांच के रिकार्ड पर विचार करने के बाद समूचित आदेश जारी करेगा।

(ii) ऐसे मामलों में जहां विनियमन 37 के उपबन्धों के अनुसार जांच पूरी कर ली गई है, बोर्ड अधिकारी को “कारण बताओ सूचना” जारी करेगा कि उसे क्यों न भारी दण्ड बढ़ा कर दिया जाए और उस आशय का अन्तिम आदेश उसके अधिवेदन पर यदि कोई हो तो विचार करने के बाद जारी करेगा।

46. अपराधिक कार्यवाही का प्रभाव

(1) शंकाओं को दूर करने के लिए एतद्वारा वह घोषणा की जाती है कि किसी अधिकारी के किसी आवरण के संबंध में किसी अपराधिक कार्यवाही का, जांच पड़ताल या अन्यथा कारण से, अनिवार्य होना उस अधिकारी के विषद् अनुशासनात्मक कार्यवाही के प्रारंभण या जारी रखने पर अवरोध नहीं डालेगा चाहे वह उसी आवरण के संबंध में हो।

(2) इन विनियमनों में किसी बात के होते हुए भी, जब कोई अधिकारी नैतिक चरित्रहीनता के किसी दंडनीय अपराध में दोषी पाया गया है या जब दोषी होने के फलस्वरूप उसे कैद किया गया है, तो सभा म अधिकारी उसी कारणों पर उसकी सेवाएं समाप्त कर सकता है।

(3) प्रत्येक अधिकारी जो अपराध में शामिल है या जिस पर अपराध का अभियोग लगाया गया है तथा उसके परिणामस्वरूप वह कार्य से अनुपस्थित है तो वह उस अनुपस्थित अवधि के लिए किसी वेतन तथा भर्ती का हकदार नहीं होगा।

47. आदेश, सूचना इत्यादि जारी करना

(1) राडेविबोर्ड द्वारा किसी अधिकारी को निम्नलिखित में से किसी भी प्रकार से ही लिखित सूचना को उपर्युक्त तरीके से दिया गया माना जाएगा:

(i) राडेविबोर्ड के परिसर में कहीं भी उसे सौंपा गया लिखित पत्र;

(ii) उसके राडेविबोर्ड के अधिलेखों में अन्तिम ज्ञात पते पर पंजीकृत द्वारा भेजा गया संदेश।

(2) अन्तिम ज्ञात पते से पंजीकृत पत्र की प्राप्ति की पावती की पावती सूचना को इन विनियमनों के प्रयोजन के लिए संदेश को पर्याप्त रूप से तथा व्यक्तिगत रूप से दिया गया माना जाएगा।

(3) जब किसी अधिकारी को कोई संदेश देना अपेक्षित है तो इस प्रकार दिया जाना पर्याप्त माना जाएगा, यदि अधिकारी उसे स्वीकार करने से इंकार करता है तथा यदि संदेश देने वाले व्यक्ति के ग्रालावा किन्हीं अन्य दो व्यक्तियों की उपस्थिति में उसे संदेश का सार मीडिक बता दिया जाता है एवं यदि वह संदेश किसी जांच के संबंध

में है तथा उपर्युक्त तरीके से सुचित किया गया अधिकारी यदि अनुपस्थित रहता है तो जांच को एक पक्षीय समाप्त किया जाएगा।

48. समय सीमा शिथिल शक्ति और विलंब क्षमा

उसी प्रकार जैसा कि इन विनियमनों में व्यापक रूप से बयाना गया है, जो अधिकारी उन विनियमनों के अन्तर्गत कोई आदेश जारी करने के लिए सक्षम है, उचित या व्यापक कारण अवश्य यदि व्यापक कारण दिखाया गया है तो, इन विनियमनों के अन्तर्गत इंगित किसी भी कार्य के मामले में विलंब क्षमा हेतु विनिर्धारित समय बढ़ा सकता है।

49. सामान्य कार्यवाहियों से संबंधित व्याख्या

इस अध्याय के अनुसार जहां अधिकारी या अन्य कर्मचारी पर सामान्य कार्यवाहियों की गई हैं, उपबन्ध आवश्यक परिवर्तनों के साथ-साथ उस प्रकार लागू होंगे, जैसे अधिकारी शब्द अधिकारी शब्दों या अन्य कर्मचारियों के लिए प्रतिस्थापित किए गए हैं।

50. नियन्त और बचाव

(1) इन विनियमनों में विण्ठि समान उपबन्धों के अतिरिक्त अधिकारियों पर लागू होने वाले प्रत्येक नियम, विनियमन या आदेश जो विनियमनों में हैं, इन मामलों में लागू नहीं रहेंगे।

(2) चूक या कोई कार्य जो इन विनियमनों के प्रारम्भ होने से पूर्व, उप-विनियमन (1) के आधार पर समान्त उपबन्धों के अधीन कदाचार या वह इन विनियमनों के अन्तर्गत भी कदाचार माना जाएगा तथा उसके संबंध में कार्रवाई की जाएगी।

(3) प्रबंधन द्वारा प्रारम्भ या शुंह की गई प्रत्येक विभागीय कार्यवाही या किसी अधिकारी द्वारा की गई अपील जो इन विनियमनों के प्रारम्भ होने के समय अनिवार्य है उसे आगे बढ़ाया जाएगा तथा इन विनियमनों के अनुसार उस पर आदेश पारित किए जाएंगे तथा अनुशासनात्मक, जांच या अपील प्राधिकारी को इन विनियमनों के अन्तर्गत नियुक्त किया गया माना जाएगा।

(4) जिस अधिकारी पर ये विनियमन लागू होते हैं उसके बारे में, उन विनियमनों की कोई बात उन विनियमनों के लागू होने के कारण समाप्त हुए किन्हीं उपबन्धों के अन्तर्गत उसे उपचित अपील के अधिकार से विचित करती नहीं मानी जाएगी तथा वह उसके संबंध में इन विनियमनों में अन्तर्निहित उपबन्धों के अनुसार अपील कर सकता है।

(5) इन विनियमनों में अन्तर्निहित कोई बात निम्नलिखित पर प्रभाव नहीं डालेगी।

(क) राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड अधिनियम, 1987 (1987 का 37) तथा विशेष रूप से अध्याय 5 में अन्तर्निहित धारा 3 के खण्ड (ट) के साथ पठित के अन्तर्गत या इसको प्रदत शक्तियों का प्रयोग करते हुए बोर्ड की कोई आदेश बनाने या किसी मामले को नियन्त्रित करने या कोई निर्देश देने या कोई कार्रवाई करने की अक्षियां;

(ख) उक्त अधिनियम के उपबन्धों में बन्दस्थानुसार बोर्ड की किसी अधिकारी पर लागू होने वाली शर्तों में केरबदल करने की शक्ति;

(ग) बोर्ड के गठन तक अध्यवस्तु की उक्त अधिनियम की धारा 40 के अन्तर्गत शक्तियां।

(6) उप-विनियमन (4) के संबंध में बोर्ड अलग मानवरूप अपना सकता है अलग आदेश दे सकता है या अधिकारियों की भिन्न श्रेणी वर्ग के संबंध में अलग निर्देश दे सकता है।

(7) प्रत्येक मामले में जिस पर बोर्ड को कोई आदेश जारी करना अपेक्षित है या इन विनियमों के अन्तर्गत किसी विशेष विषय के उल्लिखित या निश्चित करना है, प्रत्येक नियम या आदेश या निर्देश या अनुदेश जो इन विनियमों के अन्तर्गत होने से तत्काल पूर्व विद्यमान शुश्रा तथा किसी विषय पर संबंधित प्रधिकारी पर लागू होता था वह यथीचित् वरिवर्तन सहित लागू रहेगा तथा तब तक लागू रहेगा जब तक बोर्ड या अध्यक्ष यथास्थिति द्वारा तत्संबंधी आदेश किया जाता है या कार्रवाई की जाती है या निर्णय लिया जाता है।

(8) उप-विनियमन (6) के उपबन्ध प्रत्येक विषय जिस पर इन विनियमों के अन्तर्गत तत्संबंधी नियम या विनियमन नहीं बनाए गए हैं, या आदेश, निर्देश या सार्वजनिक जारी नहीं किए गए हैं या जिन पर बोर्ड या अध्यक्ष द्वारा उनको समिलित करने वाले आवश्यक विवरण छोड़ दिए गए हैं, पर समान रूप से लागू होंगे।

(9) शंकाओं को दूर करने के लिए एतद्वारा यह घोषणा कि जाती है कि पूरक इकाइयों प्रायोगिक परियोजनाओं या पूरक कम्पनियों के अधिकारियों पर लागू होने वाले जारी नियमों, विनियमों और आदेशों (अधिकारियों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निवरण करे विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

51. विशेष परिस्थितियों में रियायत

अध्यक्ष यदि इस बात से संतुष्ट हैं कि किसी विनियमन के लागू किए जाने से अनावश्यक कठिनाई पैदा हो सकती है तो विशेष मामले की परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए किसी अधिकारी या अधिकारियों की श्रेणी पर से किसी विशेष विनियमन को लागू होने से लिखित आदेश द्वारा रोक सकता है और यह निर्देश दे सकता है कि जैसा वह निवरण करे विनियमन परिष्कृत रूप से लागू किया जा सकता है।

52. व्याख्या:

(1) इन विनियमों के हिन्दी पाठ तथा उसके अंग्रेजी पाठ में कोई अन्तर होने पर अंग्रेजी मूलभाषा के उपबन्ध मान्य होंगे।

(2) इन विनियमों की व्याख्या में यदि कोई संशय उत्पन्न हो तो मामले को अध्यक्ष के ध्यान में लाया जा सकता है जिसका निर्णय अंतिम और बाध्यकारी होगा।

वी. कुरियन, अध्यक्ष

7/3/88

राष्ट्रीय डेरी विकास बोर्ड

THE NATIONAL DAIRY DEVELOPMENT BOARD OFFICERS (CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL) REGULATIONS, 1988.

No. DEL : NDDB.—In exercise of the powers conferred by section 48 of the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and of all other powers enabling him in that behalf, the Chairman performing the functions of the Board of Directors in accordance with section 40 of the said Act, hereby makes the following regulations, namely :—

CHAPTER I

PRELIMINARY

1. Short title and commencement.—(1) These regulations may be called the National Dairy Develop-

ment Board Officers (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

(2) They shall come into force on the date of their publication in the Gazette of India.

2. Application.—(1) Save as otherwise expressly provided by the terms of contract, agreement or order of appointment, deputation or secondment, these regulations shall apply to every Officer of the National Dairy Development Board.

(2) For the removal of doubts, it is hereby declared that every—

- (a) Managed Unit or
- (b) subsidiary Unit, or
- (c) Pilot Project,

shall continue to have their respective separate identity, and that these regulations shall not apply—

- (i) to any person employed in any of them unless otherwise decided by the Board in relation to each of the Units or Projects, or
- (ii) to any person employed in any Subsidiary Company, of which NDDB is a participant.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-regulation (2), every officer of the NDDB who is on assignment to a Managed Unit, Subsidiary Company, subsidiary Unit or Pilot Project, shall be governed by the provisions of these regulations.

3. Definition.—(1) In these regulations, unless the context otherwise requires,—

- (a) "Act", means the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987);
- (b) "Appointing Authority", in relation to any officer, means the authority or officer, for the time being, competent to make appointment to the post held by the officer, or to the grade applicable to the said officer;
- (c) "Authority", includes the Chairman, Managing Director or any other officer designated for the purpose;
- (d) "Board", means the Board of directors of the National Dairy Development Board;
- (e) "Chairman", means the Chairman of the NDDB, being the full-time Chief Executive thereof, and so long as the post is continued to be held by the Chairman who held the same on the appointed day, (being a person not in receipt of any salary) it shall be deemed to be an honorary post for which the salary payable shall be nil and all the other conditions including allowances and perquisites shall be such as may be determined by the Central Government.
- (f) "Competent Authority", in relation to any officer or other employee or with respect

to any matter, means the Board or the Chairman or any other Authority to whom the Board or Chairman has delegated the power in relation to the officer or other employee, or in respect of the matter, as the case may be;

- (g) "employee", means an officer or workman of the National Dairy Development Board;
- (h) "Government", means the Central Government or any State Government;
- (i) "Government Servant", means a person who is a member of a service or who holds a civil post under the Central or a State Government and includes any such person on foreign service;
- (j) "lien", means the right of an officer to hold substantively, either immediately or on the termination of a period or periods of absence, a post which he has been holding in a permanent capacity;
- (k) "month", means a month reckoned according to the British calendar;
- (l) "Managing Director", means an officer of the NDDB appointed as a Managing Director of the NDDB;
- (m) "Managed Unit", means an organisation managed by NDDB but not owned by it, and includes the following, namely :—
 - 1. Sabarmati Ashram Gaushala;
 - 2. Sugam Dairy;
 - 3. Mother Dairy, Calcutta;
 - 4. Patna Dairy Project;
 - 5. Bhavnagar Vegetable Products Unit;
 - 6. Rohtak Dairy Project;
 - 7. Rashtriya Vriksha Mitra Sahyog;
 - 8. Surat APS;
- (n) "National Dairy Development Board", or "NDDB", means the body corporate constituted under section 4;
- (o) "officer", means an employee of the National Dairy Development Board other than a workman within the meaning of the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) or any other corresponding law, for the time being in force;
- (p) "officiate", in relation to an officer with reference to any post, means the performance of duties by an officer in that post by way of a temporary arrangement;
- (q) "organisation", includes a Firm;
- (r) "Pilot Project", means a project which is undertaken by the NDDB to demonstrate

alternate innovative strategies and includes the projects known at the commencement of these regulations as hereunder, namely :—

- 1. Fruit and Vegetables Unit;
- 2. Tree Growers Cooperative Project;
- 3. Salt Project;
- 4. Rural Electricity Cooperative Project;
- 5. Fisheries Project;
- (s) "permanent officer", means an officer who is employed against the permanent post and who has been subsequently accorded confirmation in writing;
- (t) "personal pay", means additional pay granted to an officer—
 - (a) to save him from a loss of substantive pay in respect of a permanent post due to a revision of pay, or to any reduction of substantive pay otherwise than as a disciplinary measure; or
 - (b) in exceptional circumstances, on special considerations;
- (u) "section", means the section in the Act;
- (v) "Subsidiary Company", means a subsidiary Unit or Project of the NDDB registered as a Company under the Companies Act, 1956 (1 of 1956), and includes the following, namely :—
 - Hindustan Packaging Company Limited;
- (w) "subsidiary Unit", means a subsidiary or a Unit owned by NDDB whether managed by it or not and includes the following, namely :—
 - 1. Mother Dairy, Delhi;
 - 2. Indian Dairy Machinery Company
 - 3. Indian Immunologicals;
- (x) "trainee", means a learner, by whatever name called, who is engaged to undergo training, whether with or without stipend, in terms of a special agreement and who will not be regarded as an employee of the NDDB;
- (y) "temporary officer", means an officer—
 - (i) who is engaged temporarily for doing work which is likely to be completed within a limited period; or
 - (ii) who is employed temporarily as an additional officer in connection with the temporary increase in workload;
- (z) "workman", means any person employed in the NDDB to do any manual, unskilled, skilled, technical, operational, clerical or supervisory work for hire or reward, whether

the terms of employment be express or implied, but does not include any such person—

- (i) who is employed mainly in a managerial or administrative capacity; or
- (ii) who,—
 - (a) being employed in a supervisory capacity, draws wages, exceeding one thousand six hundred rupees per mensem, or
 - (b) exercises functions mainly of a managerial nature, either by the nature of the duties attached to the office or by reason of the powers vested in him.

EXPLANATION : In this clause the term "wages" shall have the same meaning as it has under the Industrial Disputes Act, 1947 (14 of 1947) for the time being in force.

(2) All words and expressions used and not defined in these regulations but used in the Act, shall have the meanings respectively assigned to them under the Act.

CHAPTER II

CONDUCT, DISCIPLINE AND APPEAL

4. Liability to abide by regulations etc.—Every officer of the National Dairy Development Board shall at all times be bound to abide by these regulations and any other regulations, scheme or order made by or under the Act which is applicable to him, and without prejudice to the generality of this basic obligation, shall at all times—

- (a) maintain absolute integrity;
- (b) exhibit devotion to duty and obey official instructions and all instructions from superiors;
- (c) maintain fidelity and secrecy;
- (d) do nothing which is unbecoming of an officer of the National Dairy Development Board; and
- (e) take all possible steps to ensure the integrity and devotion to duty of all officers and other employees for the time being under his control or authority.

5. Obligation to maintain secrecy.—Every officer shall be bound to maintain secrecy, and to strictly comply with the declaration of fidelity and secrecy made by him and shall not divulge any information coming to his knowledge in the course of his duties or outside it, as would adversely affect or embarrass the National Dairy Development Board in any manner, and this restriction shall continue to apply to every officer even after his ceasing to be in service by retirement or otherwise whatsoever reason.

6. Confidentiality agreement compulsory for certain jobs.—(1) Every officer shall, before being assigned to any job or post which the Chairman may having regard to the duties specify in this regard, give a separate undertaking, in such form as may be specified by the Competent Authority, to maintain strict confidentiality with regard to design, equipment, product and process formulations, or any other matter that may come to his knowledge in the course of discharge of his duties, and the obligation shall continue to apply even after the officer has ceased to perform the assignment or ceased to be an officer of the NDDB.

(2) Any officer who does an act or makes any expression, in violation of the provisions of sub-regulation (1), shall, without prejudice to any other action that may be taken against him, be liable to be proceeded against for misconduct under these regulations as if it were an item of misconduct included in regulation 31.

7. Liability to serve.—Every officer in the service of NDDB shall make his services available to the National Dairy Development Board and he shall serve in relation to any work in which the NDDB is directly or indirectly interested, in such place and for such periods as he may, from time to time, be directed.

8. Performance of duties.—(1) Every officer shall be bound to perform his official duties to the best of his ability and exercise the powers conferred on him to the best of his judgement.

(2) Where instructions have been obtained by an officer from his superior, in respect of any matter where he himself is empowered or authorised to act, the officer cannot claim to be absolved of any responsibility on the matter on the ground that the same was approved by the superior.

9. Absence without justification and consequences thereof.—(1) Taking of casual leave in conjunction with any other officer or group of officers, or remaining absent from office in that manner shall be deemed to be a misconduct and be punishable as such.

(2) Without prejudice to any disciplinary action that may be taken for misconduct, the absence of any officer under circumstances set out in sub-regulation (1) or absence from duty without justification or without taking permission from the appropriate authorities shall entail the following consequences unless otherwise decided, by the Competent Authority, namely :—

- (a) No pay and allowance shall be payable for the period of such absence;
- (b) The period of absence, unless condoned by the Competent Authority, shall result in break in service and postpone the date of next increment for a period equivalent to such period of absence;
- (c) The leave to the credit of the officer shall not lapse by reason of such absence, but the period of absence shall not be counted for the purpose of eligibility of earned leave;

- (d) The past service of the officer shall not be affected, except that for the purpose of gratuity the service put in previous to such absence from service shall not be counted;
- (e) For the purpose of leave travel concession, the service put in after the officer rejoins from such absence alone will be taken into account and the officer shall not be permitted to carry over any leave travel concession in respect of any period previous to such absence.

(3) In relation to any absence falling within the scope of sub-regulations (1) and (2), a Managing Director may give notice to the officer seeking an explanation for his absence and after considering the reply if any received, pass such orders in respect of the absence referred to in sub-regulation (2) as he may deem fit.

(4) A copy of every order passed by a Managing Director under sub-regulation (3) shall be given to the officer on request and the officer may, within thirty days of the receipt of the order, file an appeal to the Chairman who may, after considering all the circumstances attendant thereto pass such orders thereon as he may deem fit, and every such order shall be final.

10. Enforcement of Bond.—While all bonds executed by an officer to serve the NDDB shall be strictly enforceable, the exception may be made in favour of an officer who wants to join an organisation financed or promoted by the NDDB if he enters into a fresh bond of a like nature with the organisation agreeing to serve that organisation for the remaining period of the bond executed in favour of the NDDB.

11. Evidence before Committee etc.—(1) Save as provided in sub-regulation (3), no officer shall, except with the previous approval of the Chairman or of any officer authorised by him in this behalf give evidence in connection with any enquiry conducted by any person, Committee or Authority.

(2) Where any sanction has been accorded under sub-regulation (1), no officer giving evidence shall criticise the policy or any action of the National Dairy Development Board or of any Government.

(3) Nothing contained in this regulation shall apply to—

- (a) evidence given at any enquiry before an authority appointed by Government, or by Parliament or by a State legislature or by the NDDB; or
- (b) evidence given in any judicial enquiry; or
- (c) evidence given at any departmental enquiry ordered by the Chairman or by any Competent Authority.

12. Officers to promote interest of the institutions.—Every officer shall serve the NDDB honestly and faithfully and shall use utmost endeavours to promote the interests of the NDDB and of the organisations in which NDDB is interested and shall do nothing

which would damage the image, policy or programmes of the NDDB.

13. Prohibition against participation in election.—(1) An officer shall not take part in an election to any legislature or to any local authority.

(2) Nothing contained in sub-regulation (1) shall be deemed to affect the right of any officer to vote at an election and where he does so, he shall give no indication of the manner in which he proposes to vote or have voted.

(3) Every officer shall strictly refrain from being a worker of any political party.

(4) If any question arises whether any conduct falls within the scope of this regulation, the decision of a Managing Director shall be final.

14. Activities prejudicial to the national and institutional interest.—No officer shall engage himself or participate in any activity which is prejudicial to the interest of the sovereignty and integrity of India, security of the State, friendly relations with foreign countries, public order or morality or which involves contempt of court, defamation or incitement to an offence or is prejudicial to the interests of the National Dairy Development Board.

15. Canvassing by political or other influence.—No officer shall attempt to bring any political or other influence to bear upon any superior authority to further his interests in respect of matters pertaining to his career or conduct in the National Dairy Development Board.

16. Connection with Press or other media.—(1) No officer, shall except with the previous sanction of a Chairman, own wholly or in part any newspaper or other periodical publication, or conduct or participate in the editing or managing of the same.

(2) No officer shall except with the previous sanction of a Managing Director or any officer authorised by him in this behalf, participate in a radio or TV broadcast, or contribute any article or write any letter either in his own name or anonymously, pseudonymously or in the name of any other person, to any newspaper or periodical :

Provided that no such sanction shall be required if such broadcast or contribution is of a purely literary or artistic character.

17. Criticism of Government or of National Dairy Development Board.—(1) No officer shall in any radio or TV broadcast or in any document published in his own name or in the name of any other person or in any communication to the press or in any public utterance make any statement :—

(i) with intention to defame or destabilise the Central Government or State Government or the NDDB or any institution connected with it or any other public undertaking ; or

(ii) which is capable of embarrassing the relations of the National Dairy Development Board

or related organisations with the public or with the Central Government or Government of any State or Federation, or of causing embarrassment between the Central Government and Government of any State;

(ii) which is capable of embarrassing relations of the Central Government and the Government of any foreign State.

(2) Nothing in this regulation shall apply to any statement made or views expressed by an officer in his official capacity or in the due performance of the duties assigned to him, which are purely factual in nature and not considered to be confidential.

18. Unauthorised communication of information.—(1) No officer shall, except in accordance with any general or special order of the Chairman or except in the performance, in good faith, of the duties assigned to him, communicate, directly or indirectly, any official document or information to any officer or to any other employee or to any other person to whom he is not authorised to communicate such document or information.

(2) Quoting in representations, orders, or notes or other information containing official facts to which the officer is not authorised to have access or which he is not authorised to keep in his personal custody shall amount to communication of unauthorised information within the meaning of this regulation.

19. Private trade or employment prohibited.—(1) No officer shall, except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director engage directly or indirectly in any trade or business or undertake any manufacturing or other activity or accept other employment.

(2) Every officer shall report to a Managing Director if any member of his family is engaged in trade or owns or manages an instance agency, bank business or owns or manages an insurance agency, bank business or commission agency.

(3) Save as an activity included in his official duties, no officer shall, without previous sanction of the Chairman or a Managing Director take part in the registration, promotion or management of any bank or other company or any co-operative society for commercial purpose :

Provided that an officer may, with the prior permission of the Competent Authority take part in the registration, promotion or management :—

(i) of a consumer or house building co-operative society substantially for the benefit of the employees of the NDDB.

(ii) of a literary, scientific or charitable society registered under the Societies Registration Act, 1860 (21 of 1860), or any corresponding law in force.

(iii) of any institution intended for the welfare of the employees.

(4) No officer shall accept any fee or any pecuniary advantage for any work done by him for any public body or for any private person without the previous sanction of the Chairman or a Managing Director.

(5) No officer shall work for any other organisation or accept remuneration in respect thereof without the previous sanction of the Chairman and the Chairman shall give such sanction only in exceptional circumstances and where he is satisfied that the work can be undertaken by the officer without detriment to his official duties or responsibilities, and such sanction may include a stipulation that the fees received by the officer for the work shall be paid, in whole, or in part, to the NDDB.

20. Prohibition of application for outside employment and pursuing of further studies.—(1) No officer shall accept, solicit or seek any outside employment or office, whether stipendary or honorary, without the previous sanction of the Competent Authority.

(2) Application for fellowships or scholarships, to be made to any foreign authority or to any authority within the country, will fall within the scope of sub-regulation (1) and shall not therefore be made without the prior permission as aforesaid.

21. Employment of near relatives of officers.—(1) No person related, whether by blood or marriage to an officer or to the wife or the husband, as the case may be, of the officer shall be employed with the NDDB except with the previous sanction of the Chairman or a Managing Director authorised in this behalf.

(2) No officer shall use his position or influence directly or indirectly to secure employment in the NDDB or in any organisation enjoying the patronage of the NDDB for any person related, whether by blood or marriage to the officer or to the officer's wife or husband, whether such a person is dependent on the officer or not.

(3) Every officer shall be bound to intimate the Competent Authority if his son, daughter or any member of the family accepts employment with any organisation with which he has official dealings, or with any organisation having official dealings with the NDDB and where any such intimation is received the competent Authority may call for such particulars in relation to the employment as it may deem fit and the officer concerned shall be bound to furnish the same.

22. Officers not to be absent from duty without permission or be late in attendance.—(1) An officer shall not absent himself from duty without having obtained the permission of the Competent Authority.

(2) An officer who absents himself from duty without leave or overstays his leave shall not ordinarily be entitled to draw pay and allowances during such absence or overstay.

(3) No officer shall (unless otherwise authorised by the Competent Authority have the station where he is posted without obtaining previous permission of his immediate superior officer.

(4) No officer shall be late in reporting for duty or overstay the recess period or leave before time without obtaining previous permission of the immediate superior, and in any such case, the Competent Authority may at its discretion treat the officer as absent from duty for half a day or one day, as he may deem appropriate in respect of every such event.

(5) Any officer who, after reporting for duty, is found absent from his place of duty during the working hours without the permission from the immediate superior, may be treated as unauthorisedly absent for a day and be denied the pay for the day of such unauthorised absence, (and this shall be without prejudice to any disciplinary action that may be taken in that behalf).

23. Gifts.—(1) An officer of the NDDB may accept gifts from his near relatives on occasions such as weddings, anniversaries, funerals or religious functions, when the making of its gifts is in conformity with the prevailing religious or social practices, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees five thousand.

(2) On occasions as are specified in sub-regulation (1), an officer of the NDDB may accept gifts from his personal friends having no official dealings with him, but he shall make a report to the Competent Authority if the value of any such gift exceeds rupees one thousand.

(3) In any case not falling under sub-regulation (1) and (2), an officer of the NDDB shall not accept or permit any other member of his family, or any other person acting on his behalf, to accept any gift without the sanction of the Competent Authority if the value thereof exceeds rupees five thousand :

Provided that when more than one gift has been received from the same person or organisation within a period of twelve months, the matter shall be reported to the Competent Authority if the aggregate value of the gifts exceeds rupees five thousand.

(4) Save as otherwise provided in these regulations, no officer of the NDDB shall accept or permit any member of his family or any other person acting on his behalf to accept any gift from any any person or organisation having official dealings with the NDDB.

Explanation :

The expression "gift" shall include free transport, board, lodging or other service or any other pecuniary advantage when provided by any person other than a near relative or a personal friend having no official dealings with the employees.

(5) Every officer of the NDDB shall avoid acceptance of lavish or frequent hospitality from any individual or firm having official dealings with him.

24. Investment, lending and borrowing.—No officer shall, save in the ordinary course of business with a bank, the Life Insurance Corporation or a firm of standing, borrow money from or lend money to or otherwise place himself, under pecuniary obligation to any person with whom he has or is likely to have

official dealings or permit any such borrowing, lending or pecuniary obligation in his name or incurring of any such obligations for his benefit or for the benefit of any member of his family.

25. Insolvency and habitual indebtedness.—(1) An officer of the NDDB shall avoid habitual indebtedness unless he establishes to the satisfaction of the Competent Authority that such indebtedness or insolvency is the result of circumstances beyond his control and does not proceed from extravagance or dissipation.

(2) An officer of the NDDB who applies to be, or is adjudged or declared insolvent shall forthwith report the fact to the Competent Authority.

26. Movable, immovable and valuable property.—

(1) No officer shall, except with the previous sanction of the Managing Director, enter into any transaction concerning any immovable or movable property with any person or organisation having official dealings with the officer or his subordinate.

(2) An officer on his first appointment to the NDDB shall submit a return of assets and liabilities in the prescribed form giving the particular regarding

(a) the movable property inherited by him, or owned or acquired by him, held by him on lease or mortgage, either in his own name or in the name of any member of his family or in the name of any other person :

(b) shares, debentures and cash including bank deposits inherited by him or similarly owned, acquired, or held by him ;

(c) other movable property inherited by him or similarly owned, acquired or held by him if the value of any such property exceeds Rs. 10,000/-; and

(d) debts and other liabilities incurred by him directly or indirectly.

(3) Every officer shall, whenever called upon to do so submit a return of immovable property inherited, owned or acquired :

Provided that it shall be obligatory on the part of every officer of or above the rank of Deputy Manager, to submit such return as soon as may be, after the commencement of these regulations or after his appointment, as the case may be, and thereafter at the end of every three years from the filing of the first return.

27. Property statements.—(1) The Competent Authority may, at any time, by general or special order require an officer to submit, within a period specified in the order a full and complete statement of such movable or immovable property held or acquired by him or on his behalf or by a member of his family as may be specified in the order.

(2) The statement required to be submitted under sub-regulation (1), shall include the details of the

means to which or the source from which, such property was acquired.

28. Bigamous marriage.—(1) No officer shall enter into, or contract, a marriage with a person having a spouse living ; and

(2) No officer, having a spouse living shall enter into or contract, a marriage with any person.

29. Prohibition of giving or taking dowry.—No officer of the NDDB shall—

(1) give or take or abet the giving or taking of dowry; or

(2) demand, directly or indirectly, from the parents or guardian of a bride or bridegroom, as the case may be, any dowry.

Explanation.—For the purpose of this rule "dowry" shall have the same meaning as it has in the Dowry Prohibition Act, 1961 (28 of 1961), for the time being in force.

30. Consumption of intoxicating drinks and drugs.—Every officer of the NDDB shall strictly abide by any law relating to intoxicating drinks or drug, in force in any area in which he may happen to be for the time being, and he shall—

(a) not be under the influence of any intoxicating drink or drug during the course of his duty and shall also take due care that the performance of his duties at any time is not affected in any way by the influence of such drink or drug ;

(b) refrain from consuming any intoxicating drink or drug in a public place ;

(c) not appear in a public place in a state of intoxication ;

(d) not use any intoxicating drink or drug to excess.

Explanation.—For the purposes of this rule, 'public place' means any place or premises (excluding clubs, exclusively meant for members where it is permissible for the member to invite non-members as guests) bar and restaurants, to which the public have or are permitted to have access, whether on payment or otherwise.

31. Misconduct.—Without prejudice to the general of the term "Misconduct", the following, acts of omissions and commissions shall be treated as Misconduct, namely :—

(1) insubordination or disobedience of superior, whether alone or in combination with others or instigation or any such act ;

(2) striking work either singly or with other officers and employees in contravention of these regulations or any other law for the time being in force, or inciting any officer or other employee to strike work.

(3) theft, fraud or dishonesty or wilful damage, or causing loss in connection with the business activity or of goods or property of the NDDB or Managed Unit or Subsidiary Company or subsidiary Unit or any other organisation of NDDB or Project ;

(4) taking or giving bribe or any type of illegal gratification whatsoever or accepting of valuable presents, or borrowing of money from a subordinate or any other person having dealings with NDDB or related organisation or Managed Units or Subsidiary Company or subsidiary Units or Projects ;

(5) having by himself or on his behalf by another person pecuniary resources or property disproportionate to the known sources of income of the officer, which he cannot satisfactorily account for ;

(6) absence without leave or overstaying the sanctioned leave without obtaining permission from or condonation by the Competent Authority ;

(7) habitual late attendance ;

(8) collection or canvassing for collection of any money within the premises of the NDDB for any purpose not approved by the Management ;

(9) drunkenness or riotous or disorderly or indecent behaviour while in the premises of NDDB, or outside such premises where such premises where such behaviour is related to or connected with the employment ;

(10) commission of any act which amounts to criminal offence including offence of moral turpitude ;

(11) distribution or display within any of the premises of the NDDB, of any newspapers, hand bills, pamphlets, play cards, banners, unauthorised badges in writing or pasting slogans or other abusive words on the walls or elsewhere in the premises of the NDDB;

(12) engaging in any private work or trade (with or without materials) whether from within or outside the premises of NDDB or engaging in any other employment, trade, profession, calling (whether for profit or not) while still in the service of the National Dairy Development Board ;

(13) neglect of work or negligence in the performance of duties ;

(14) attending or holding meetings inside the premises of the NDDB without authorisation ;

(15) failure to observe safety instructions, interference or tampering with or removal of properties of NDDB ;

(16) sleeping while on duty ;

(17) use of insulting or abusive language, assault or threat of an assault, intimidation or coercion within the precincts of the NEDB against any officer, employee or any other person authorised to work in the NDDB and any such act outside the premises if it directly affects the discipline of the NDDB;

(18) disclosure by an officer to any unauthorised person any information regarding the working of process or business of the NDDB which comes into his possession or his notice during the course of his employment in the NDDB;

(19) interference with work of any other officer or other employee or person in a manner prejudicial to the interests of the NDDB;

(20) gambling within the premises of the NDDB;

(21) the sale or canvassing the sale of tickets or chances in lottery or raffles within the premises of the NEDB;

(22) deliberate delaying of production of process or of the carrying out of orders;

(23) soliciting or seeking any outside employment or office, scholarship, travel grants, fellowships (whether stipendary or honorary), without the previous sanction of the Competent Authority;

(24) engaging in trade, including money lending or borrowing, within the premises of the NDDB;

(25) unauthorised possession of any lethal weapon in the premises of the NDDB;

(26) allowing an unauthorised person to operate any machine, apparatus or vehicles of NEDB or operating the same unauthorisedly.

(27) refusal to accept or take notice of any charge-sheet, order or any other communication served either in person or in due course by post or by notification on the notice board of NDDB;

(28) conviction by a court of law for any criminal offence including offence involving moral turpitude; a superior;

(29) deliberately making a false statement before a superior;

(30) proxy registering of attendance or abetting in the act of registering attendance by any other officer or employee;

(31) picketing or demonstrating within the premises of the NDDB or its approaches;

(32) falsification of records or defalcation or the forging of the signature of any person;

(33) impersonation;

(34) indulging in political activity during working hours within the premises of NDDB or in any other manner violating the provisions of the regulations by being a political worker or otherwise;

(35) furnishing false information regarding name, age, father's name, qualification, ability or previous service or any other matter germane to the employment at the time of employment or when physical fitness examination record is made;

(36) failure to return of cash or property of the NEDB on or before the stipulated period;

(37) failure to attend to work on Sundays or holidays when required to do so;

(38) falsifying or refusing to give testimony when an incident or other matter is being investigated;

(39) wilful neglect or failure to report occurrences or incidents likely to endanger life or property in the premises of NDDB;

(40) using or commercialisation of any invention, discovery or patent invented, discovered or patented, as the case may be, by him or by any other employee, in the course of employment in the NDDB, to the benefit of himself, or of any other person, firm or corporation;

(41) an act of bad faith against NDDB or any act which is prejudicial to NDDB;

(42) absence from appointed place of work without permission or without sufficient cause;

(43) commission of any act subversive to discipline or good behaviour;

(44) organizing agitations or participating in agitations using abusive, slanderous or indecent language against the management of the NDDB or against any official or other employee or group of officials or other employees of NDDB;

(45) unauthorised use of housing quarters, land or other property of the NEDB;

(46) soliciting or collecting contributions, funds for any purpose whatsoever at any time from within the premises of the NDDB without prior permission of the Competent Authority;

(47) canvassing for a political party or union membership within the premises of the NDDB;

(48) refusal to accept transfer from one department, division, place or post to another, or failure to comply with any transfer order issued by the Competent Authority;

(49) writing anonymous letters criticising any officer or other employee (or generally the superiors) of the NDDB or making false report against them;

(50) spreading false rumours or giving false information likely to bring disrepute to the NDDB;

(51) failure or refusal to make a declaration of fidelity or secrecy;

(52) failure to wear uniform while on duty, if provided by the NDDB, and wearing of the uniforms while not on duty; or

(53) abetment of or incitement to commit any act of misconduct.

(54) In any manner violating any of the provisions of these regulations or any order or directions made in accordance therewith.

(55) slowing down of work or abetment or instigation thereof, or inciting, abating or aiding illegal work, stoppage either alone or in combination with any other employee;

(56) taking leave on false ground;

(57) taking or copying for personal use, notes, drawings, sketches, photographs or other information or from official papers.

Note :

In this regulation, "habitual", means commission of any act on three or more occasions in a period of three consecutive months or six times in a period of twelve preceding months from the last omission or commission.

32. Suspension.—(1) The Appointing Authority or any other Competent Authority may place an Officer under suspension—

- (a) where a disciplinary proceeding against him is contemplated or is pending; or
- (b) where a case against him in respect of any criminal offence is under investigation or trial; or
- (c) in the opinion of such Authority the employee is engaged in any activity which is prejudicial to the public order or the interest or security of the State.

(2) Every officer who is detained in custody, whether on a criminal charge or otherwise, for a period exceeding 48 hours, shall be deemed to have been suspended with effect from the date of detention, by the Appointing Authority or any other Competent Authority and shall remain under suspension until further orders.

(3) Where a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement from service imposed upon an officer under suspension is set aside on appeal or review under these regulations and the case is remitted for further enquiry or action or with any other directions, the order of his suspension shall be deemed to have continued in force on and from the date of original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall remain in force until further orders.

(4) Where any order imposing a penalty of dismissal, removal or compulsory retirement made against an officer, is set aside or declared or rendered void in consequence of or by a decision of a court of law, and the Disciplinary Authority, on a consideration of the

circumstances of the case, decides to hold a further enquiry against him on the allegations on which the penalty of dismissal, removal or compulsory retirement was originally imposed, the officer shall be deemed to have been placed under suspension by the Appointing Authority from the date of the original order of dismissal, removal or compulsory retirement and shall continue to remain under suspension until further orders.

(5) Every order of suspension made or deemed to have been made under this regulation may at any time be revoked by the Authority which has made or is deemed to have made the order or by any Authority to which the Authority is subordinate.

33. Subsistence Allowance.—(1) Every officer under suspension, shall, during the period of suspension, be paid the subsistence allowance at the following rates, namely,—

- (a) where the enquiry contemplated or pending is departmental, the subsistence allowance shall for the first ninety days from the date of suspension be equal to one half of the basic salary, dearness allowance and other compensatory allowances to which an officer would have been entitled if he were on leave with pay;
- (b) if it is a case of departmental enquiry and the same gets prolonged with the officer continuing to be under suspension for the period exceeding ninety days, the subsistence allowance shall for such period of excess be equal to three-fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances:

Provided that where such enquiry is prolonged beyond a period of ninety days for reasons directly attributable to the officer, the subsistence allowance shall for the period in excess of ninety days be reduced to one-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(2) Every officer under suspension, in a case where the enquiry is by an outside agency or where criminal proceedings are under investigation or trial, shall be entitled for the first one hundred and eighty days from the date of suspension, subsistence allowance equal to one-half of his basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances to which the officer would have been entitled if he were on leave, and if such enquiry or criminal proceedings get prolonged with the officer continuing to be under suspension, the subsistence allowance for the period of such excess shall be equal to three-fourth of the basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

Provided that where such enquiry or criminal proceedings get prolonged beyond the period of one hundred and eighty days, for reasons directly attributable to the officer, the subsistence allowance shall be reduced to one-

fourth of such basic pay, dearness allowance and other compensatory allowances.

(3) If an officer is arrested by the police or a criminal charge and bail is not granted no subsistence allowance is payable :

Provided that on grant of bail later, if the Competent Authority decides to continue the suspension, the officer shall be entitled to subsistence allowance from the date of the granting of bail.

(4) The payment of subsistence allowance under these regulations is subject to a written declaration by the officer concerned that he is/was not engaged in other employment, business, profession or vocation during the period of suspension and the payment of the subsistence allowance shall be subject to the officer concerned not taking any employment during the period of suspension.

34. Treatment of the period of suspension.—(1) When the suspension of an officer is held to be unjustified or not wholly justified, or when an employee who has been dismissed, removed or suspended is reinstated, by the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, such Authority may grant to him for the period of his absence from duty,—

- (a) if he is honourably acquitted, the full pay and allowance to which he would have been entitled to if he had not been dismissed, removed or suspended less the subsistence allowance granted;
- (b) in any other case, such proportion of pay and allowance as the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority may specify.

(2) In a case falling under clause (a) of sub-regulation (1) the period of absence from duty will be treated as period spent on duty, and in a case falling under clause (b), the period of absence will not be treated as a period spent on duty unless the Disciplinary, Appellate or Reviewing Authority, as the case may be, whose decision shall be final, so directs.

35. Penalties.—The following penalties may be imposed on an officer as hereinafter provided, for misconduct committed by him, or for any other good and sufficient reasons namely :—

(1) Minor penalties

- (a) censure;
- (b) fine;
- (c) withholding of increments of pay with or without cumulative effect;
- (d) withholding of promotion;
- (e) recovery from the pay or from any other amount due to an officer of the whole or part of any pecuniary loss caused to NDDB

by his breach of any order or due to negligence or otherwise.

(2) Major penalties

- (a) reduction to lower service or post, or to a lower pay scale, or to a lower stage in a pay scale;
- (b) compulsory retirement;
- (c) removal from service;
- (d) dismissal.

Explanation

The following shall not amount to penalty within the meaning of this regulation, namely :—

- (i) stoppage of an officer at the efficiency bar in a time scale where he is not given positive certificate of efficiency;
- (ii) non-promotion, whether in an officiating capacity or otherwise, of an officer, to a higher post for which he may be eligible for consideration but for which he is found unsuitable after consideration of his case;
- (iii) reversion to a lower grade or post, of an officer officiating in a higher grade or post on the ground that he is considered, after trial, to be unsuitable for such higher grade or post or on administrative grounds unconnected with his conduct;
- (iv) reversion to his previous grade or post, of an officer appointed on probation to another grade or post, during or at the end of the period of probation, in accordance with the terms of his appointment;
- (v) compulsory retirement, withholding of Leave Travel Concession and any other action taken in accordance with the provisions of NDDB Officers (Appointment, Pay and Allowances) regulations 1988;
- (vi) termination of service—
 - (a) of an officer appointed on probation, during or at the end of the period of his probation, in accordance with the terms of his appointment;
 - (b) of an officer appointed in a temporary capacity otherwise than under a contract of agreement on the expiration of the period for which he was appointed or earlier in accordance with the terms of his appointment;
 - (c) of an officer appointed under a contract or agreement in accordance with the terms of such contract or agreement, or on violation of any of the terms thereof;
 - (d) of any officer on reduction of establishment or consequent on redundancy;

- (e) of any officer on loss of lien;
- (f) on continued ill-health of the officer or where he is found medically incapacitated or otherwise medically unfit in accordance with these regulations;
- (vii) absence without justification and consequences thereof as provided in regulation 9 and 22 of NDDB Officers (Conduct, Discipline and Appeal) Regulations, 1988.

36. **Disciplinary Authority.**—The Disciplinary Authority, which shall be the Appointing Authority or any Authority higher than it, may impose any of the penalties on the officer as specified in regulation 35.

37. **Procedure for imposing minor penalties.**—(1) Where it is proposed to impose any of the minor penalties specified in clause (1) of regulation 35, the officer concerned shall be informed in writing of the allegations and the charges of misconduct or misbehaviour against him and where his past service is also relied upon, a copy of his past service record as well be given an opportunity to submit his written statement of defence within the specified period not exceeding fifteen days and the defence statement, if any, submitted by the officer, shall be taken into consideration by the Disciplinary Authority before passing orders.

(2) The record of proceedings shall include—

- (a) a copy of the statement of imputations of misconduct or misbehaviour delivered to the officer;
- (b) his defence statement, if any; and
- (c) the orders of the Disciplinary Authority together with the reasons therefor;
- (d) past service record wherever the same is relied upon.

38. **Procedure for imposing major penalties.**—(1) No order imposing any of the major penalties specified in the clause (2) of regulation 35 shall be made except after an enquiry is held in accordance with this regulation.

(2) Whenever the Disciplinary Authority is of the opinion that there are grounds for enquiring into the truth of any allegations and charges of misconduct or misbehaviour against an officer, it may itself enquire into or appoint any other person as it deems fit (hereinafter called the Enquiring Authority) to enquire into the truth thereof.

(3) A chargesheet stating the allegations and charges shall be given to the officer concerned and shall be given an opportunity to explain in writing within the period specified. If no explanation or reply is received from the officer concerned within the specified period, it shall be presumed that employee has accepted the charges.

(4) If the allegations of the charges are denied by the officer, the enquiry may be held by the Disci-

plinary Authority itself, or by any other person appointed as the Enquiring Authority.

(5) On receipt of the written statement of the officer, or if no such statement is received within the time specified an enquiry may be held by the Disciplinary Authority itself, or by any other person appointed as an Enquiring Authority under sub-regulation (2) :

Provided that it may not be necessary to hold an enquiry in respect of the charges admitted by the officer in his written statement, the Disciplinary Authority shall, however, record its findings on each such charge.

(6) Where the Disciplinary Authority itself enquires or appoints an Enquiring Authority for holding an enquiry it may, by an order, appoint a person to be known as the "Presenting Officer" to present the case in support of the charges.

(7) The officer may take the assistance of any other officer (who is not a co-officer or who has not on hand any other disciplinary proceeding or against whom there is no other disciplinary proceeding or criminal proceedings) working in the same department or the regional office in the same town as the case may be, but may not engage a legal practitioner for the purpose.

(8) On the date fixed by the Enquiring Authority, the officer shall appear before that Authority at the time, place and date specified in the notice, when the Enquiring Authority shall ask the officer whether he pleads guilty or has any defence to make and if he pleads guilty to any of the charges, the Enquiring Authority shall record the plea, sign the record and obtain the signature of the officer concerned thereon and return a finding of guilt in respect of those charges to which the officer concerned pleads guilty.

(9) If the officer does not plead guilty, the Enquiring Authority shall adjourn the case to a later date not exceeding fifteen days.

(10) The officer shall, while submitting a list of documents or witnesses, explain in writing the relevance of the same and, if the Enquiring Authority is satisfied that the documents or witnesses are not relevant to the charges under enquiry, the Enquiring Authority shall not permit the production of documents or examination of the witnesses. The Enquiring Authority will briefly report his reasons for disallowing the production of documents or examination of witnesses.

(11) The production of documents which will be against the public interest or the interest of the institution shall not be permitted.

(12) (a) On the date fixed for the enquiry, the oral and documentary evidence by which the charge is sought to be proved shall be produced by or on behalf of the Disciplinary Authority and the witnesses shall be examined by or on behalf of the Presenting

Officer and may be cross-examined by or on behalf of the officer.

(b) The Presenting Officer shall be entitled to re-examine the witness on any points on which they have been cross-examined, but not on a new matter, without the leave of the Enquiring Authority.

(c) The Enquiring Authority may also put such questions to the witnesses as it thinks fit.

(13) The Enquiring Authority may, at its discretion, allow the Presenting Officer to produce evidence not included in the charge-sheet or may itself call for new evidence or recall or re-examine any witness and in every such case the officer shall be given opportunity to inspect the documentary evidence, if any, before it is taken on record, or as the case may be, to cross-examine the witness, who has been so summoned.

(14) (a) When the Disciplinary Authority has presented the evidence, the officer may be required to state his defence, orally.

(b) The defence made orally shall be recorded and the officer shall be required to sign the record.

(c) A copy of the statement of defence filed or recorded shall be given to the Presenting Officer, if any, appointed.

(15) (a) The evidence on behalf of the officer shall then be produced and in doing so, the officer may examine himself in his own behalf if he so prefers.

(b) The witnesses, if any, produced by the officer shall then be examined and shall be liable to cross-examination, re-examination and examination by the Enquiring Authority in the same manner as applicable in relation to the witnesses for the Disciplinary Authority.

(16) The Enquiring Authority may, after the officer closes his case, and shall, if the officer has not examined himself, generally question him on the circumstances appearing against him in the evidence for the purpose of enabling the officer to offer his explanation on any such circumstance appearing in the evidence against him.

(17) The Enquiring Authority may, after completion of the evidence, hear the Presenting Officer, if any, appointed, and the employee, or permit them to file written briefs of their respective cases, if they so desire.

(18) If the officer does not submit the written statement of defence referred to in sub-regulation (4) on or before date specified for the purpose or does not appear in person, or otherwise fails or refuses to comply with any of the provisions of the regulations,

the Enquiring Authority may hold the enquiry ex parte.

(19) Whenever any Enquiring Authority, after having heard and recorded the whole or any part of the evidence in an enquiry ceases to exercise jurisdiction therein, and is succeeded by another Enquiring Authority which has, and which exercises, such jurisdiction, the Enquiring Authority so succeeding may act on the evidence so recorded by its predecessor, or partly recorded by his predecessor and partly by itself :

Provided that if the succeeding Enquiring Authority is of the opinion that further examination of any of the witnesses whose evidence has already been recorded is necessary in the interests of justice, it may recall, examine, cross-examine and re-examine any such witnesses.

(20) After the conclusion of the enquiry, a report shall be prepared and submitted to the Disciplinary Authority.

(21) The Disciplinary Authority or the Enquiring Authority as the case may be shall complete the proceedings, as far as may be, within three months from the date of issue of the chargesheet.

39. Action on the enquiry report.—(1) The Disciplinary Authority having regard to the findings on all or any of the charges and the past service record, after giving the concerned employee a reasonable opportunity of making representation on the penalty proposed, make an order imposing penalty.

(2) If the Disciplinary Authority, having regard to its findings on all or any of the charges, is of the opinion that the same has not been made out, it may pass an order exonerating the officer concerned.

(3) The Disciplinary Authority, shall if it disagrees with the findings of the Enquiring Authority on any of the charges, record its reasons for such disagreement and record its own findings on such charge, to the effect that the evidence on record is sufficient for the purpose, and make an order imposing any minor penalty and, if the same is not felt adequate under the circumstances, proceed under sub-regulation (4).

(4) The Disciplinary Authority, if it is not itself the Enquiring Authority may, for reasons to be recorded in writing, remit the case to the Enquiring Authority for fresh or further enquiry and report thereon, and the Enquiring Authority shall thereupon proceed to hold further enquiry, as far as may be, according to regulation 38.

40. Communication of orders.—Every order made by the Disciplinary Authority after enquiring under regulation 37 or regulation 38 shall be communicated to the officer concerned, who shall also be supplied with a copy of the report of enquiry, if any.

41. Common Proceedings.—Where two or more officers or an officer and other employees together

are involved in any case of misconduct, the Authority competent to impose a major penalty on all such persons, may make an order directing that the disciplinary proceedings against all of them may be taken in common proceedings and that Authority may function as the Disciplinary Authority for the purpose of such common proceeding.

42. Special procedure in certain cases.—Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Disciplinary Authority may impose any of the penalties specified in regulation 35(2) in any of the following circumstances :

- (i) on the strength of facts or conclusions arrived at after a judicial trial or where the officer has been convicted on a criminal charge ; or
- (ii) where the Disciplinary Authority is satisfied for reasons to be recorded in writing that it is not reasonably practicable to hold an enquiry in the manner provided in these regulations ; or
- (iii) where in the interest of the security of the National Dairy Development Board or the State, it is not expedient to continue the officer in the service.

43. Officers on deputation from the Central Government or the State Government, Co-operatives, etc.—(1) Where an order of suspension is made or a disciplinary proceeding is taken against an officer who is a Government servant on deputation to the NDDB or an officer who is on deputation from any public sector undertaking, or a Co-operative Union or Federation, the Authority lending his services (hereinafter referred to as the "Controlling Authority") shall forthwith be informed of the circumstances leading to the order of his suspension, or the commencement of the disciplinary proceeding, as the case may be.

(2) In the light of the findings in the disciplinary proceedings taken against the officer, if the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the minor penalties should be imposed on him, it may pass such orders on the case as it may deem fit, after consultation with the Controlling Authority.

(3) Where an officer submits an appeal against an order imposing a minor penalty on him under these regulations, it will be disposed of after consultation with the Controlling Authority.

(4) In all cases where the Disciplinary Authority is of the opinion that any of the major penalties should be imposed on him, it should place his services at the disposal of the Controlling Authority and transmit to it the proceedings of the enquiry for such action as it may deem fit.

(5) In case there is a difference of opinion between the NDDB and the Controlling Authority, the services of the officer shall be placed at the disposal of the Controlling Authority, and the proceedings of

the case shall be transmitted to that Authority for such action as it may deem fit.

44. Appeal.—(1) An appeal over any decision of the Disciplinary Authority, imposing penalty, under regulation 37 or 38 or regulation 42 may be made to the Chairman and if the decision is that of the Chairman, to the Board.

(2) Every appeal shall be preferred within one month from the date of communication of the order appealed against and shall be addressed to the Appellate Authority and submitted to the Authority whose order is appealed against.

(3) The Authority whose order is appealed against shall forward the appeal, together with its comments and the records of the case, to the Appellate Authority within fifteen days of receipt of the appeal.

(4) The Appellate Authority shall consider whether the findings are justified or whether the penalty is excessive or inadequate and pass appropriate orders, within ninety days of the date of appeal, confirming, enhancing, reducing or setting aside the penalty, or remitting the case to the Authority which imposed the penalty or to any other Authority with such direction as it may deem fit.

(5) Where the Appellate Authority proposes to impose a major penalty specified in regulation 35(2).

- (a) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has not already been held, the Appellate Authority shall direct that such enquiry be held and after considering the record of enquiry pass such orders as it may deem proper.
- (b) in case an enquiry as provided in regulation 35(2) has already been held, the Appellate Authority shall give a show cause notice to the officer as to why the enhanced penalty should not be imposed on him, and pass a final order after taking into consideration the representation, if any submitted by the officer.

45. Review.—Notwithstanding anything contained in these regulations, the Board may, on its own motion or otherwise, call for the records of any case relating to disciplinary proceedings within one hundred and eighty days of the date on which the final order is made, and

- (a) confirm, modify or set aside the order ;
- (b) impose any penalty or set aside, reduce, confirm or enhance the penalty imposed by the order ;
- (c) remit the case to the Authority which made the order or to any other Authority directing such further action or enquiry as it considers proper in the circumstances of the case ; or

(d) pass such other order as it may deem fit :

Provided that in every case where the Board proposes to enhance the penalty, and such enhanced penalty is a major penalty specified in regulation 35(2).

- (i) in a case where the enquiry as provided in the regulation has not been held, the Board shall direct that such enquiry be held, and after considering the record of the enquiry, pass such orders as it may deem proper ;
- (ii) in a case where the enquiry has already been held in accordance with the provisions of regulation 37, the Board shall give show cause notice to the officer as to why the enhanced penalty should not be imposed upon him, and pass orders after considering the representation, if any, submitted by the officer.

46. Effect of criminal proceedings.—(1) For the removal of doubts it is hereby declared that the pendency of any criminal proceedings, by way of investigation or otherwise, against an officer in relation to any conduct, shall not be a bar to the commencement or continuation of disciplinary action against the officer even in respect of that conduct.

(2) Notwithstanding anything contained in these regulations, where an officer is convicted of a criminal offence involving moral turpitude or where the conviction results in imprisonment of the officer, his services may be terminated by the Competent Authority on that very ground.

(3) Every officer who is involved or charged with criminal offence, and as a result thereof has to be absent from duty, shall not be entitled to pay and allowances for the period of such absence.

47. Services of order, notice, etc.—(1) An officer shall be deemed to have been given proper written notice by the NDDB, if given in any of the following manners :

- (i) by handing to him written communication anywhere on the NDDB premises ;
- (ii) by sending the communication to him by registered post on the last known address in NDDB's records.

(2) An acknowledgement of receipt from the last known address of the registered post with acknowledgement will be considered as sufficient and personal service of a communication for the purpose of these regulations.

(3) Where any communication is required to be served on an officer it shall be sufficient service, in the case of refusal by the officer to accept the same, if he is told verbally the substance of the matter in presence of any two persons, other than the person serving the communication and if such communication

relates to an enquiry and the officer so intimated fails to be present, the enquiry may be concluded ex parte.

48. Power to relax time-limit and to condone delay.—Save as otherwise expressly provided in these regulations, the authority competent under these regulations to make any order may, for good and sufficient reasons or if sufficient cause is shown, extend the time specified in these regulations for anything required to be done under these regulations or condone any delay.

49. Interpretation regarding common proceedings.—Where common proceedings have been held under this Chapter, in relation to any officer and other employee, the provisions thereof shall mutatis mutandis apply as if for the word "officer" the words "officer or other employees" has been substituted.

50. Repeal and Savings.—(1) Save as provided herein, every rule, regulation or order or any matter applicable to the officers as defined in these regulations shall cease to be in force in respect of matters included herein.

(2) Any act or omission which, before the commencement of these regulations, was a Misconduct under the provisions which have ceased to have effect by virtue of sub-regulation (1) shall be deemed to be a Misconduct under these regulations and action may be taken in respect thereof.

(3) Every departmental proceeding commenced or initiated by the Management or appeal by an officer which is pending at the commencement of these regulations, shall be proceeded with and orders passed thereon in accordance with these regulations and the disciplinary, enquiry or appellate authorities shall be deemed to have been appointed under these regulations.

(4) Nothing in these regulations shall be construed as depriving any officer to whom these regulations apply, of any right of appeal which has accrued to him under any provision which has ceased to be in force by virtue of these regulations and he may appeal in respect thereof in accordance with the provisions contained in these regulations.

(5) Nothing contained in these regulations shall be deemed to affect,—

- (a) the powers of the Board to make any order or to determine any matter or to give any directions or to take any action in exercise of powers conferred on it by or under the National Dairy Development Board Act, 1987 (37 of 1987) and in particular those contained in Chapter V read with clause (k) of section 3 thereof ;
- (b) the powers of the Board to alter the terms and conditions applicable to any officer as envisaged in the provisions of the said Act ;

(c) the powers of the Chairman under section 40 of the said Act until the constitution of the Board.

(6) In relation to sub-regulation (4), the Board may adopt separate standards, make separate orders or give separate directions in respect of different class or category of officers.

(7) On every matter on which the Board is required to issue any order or make any direction specifying or determining a particular subject under these regulations, every rule or order or direction or instruction as it existed immediately before the commencement of these regulations, and applicable to the concerned officer on any subject, shall mutatis mutandis continue to apply and be in force until a corresponding order is made or action taken or decision made by the Board or by the Chairman, as the case may be.

(8) The provisions of sub-regulation (6) shall equally apply in relation to every matter on which corresponding rules or regulations have not been made under these regulations, or orders, directions or guidelines have not been issued, or on which necessary particulars covering them have been left to be made by the Board or by the Chairman.

(9) For the removal of doubts it is hereby declared that nothing in these regulations shall be deemed to affect the continuance in force of the rules, regulations and orders (including all those relating to conditions of service of officers) applicable to the officers of subsidiary Unit, Pilot Project or Subsidiary Company until the Board or, as the case may be, the Concerned Authority of the respective organisation, otherwise decides.

51. Relaxation under special circumstances.—The Chairman may, where he is satisfied that the application of any regulation would cause undue hardship, having regard to the circumstances of any particular case, by order, exempt any officer or class of officers from the application of any particular regulation or direct that the regulation shall apply in such modified form as he may determine.

52. Interpretation.—(1) In case of any divergence between the Hindi version of these regulations and the English version thereof, the provision in the English text shall prevail.

(2) If any question of interpretation or doubt arises in relation to these regulations, the matter shall be referred to the Chairman whose decision thereon shall be final and binding.

V. KURIEN, Chairman,
National Dairy Development Board.